



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La Inestabilidad Laboral de los Monitores de Gestión  
Local y el Programa Nacional de Alimentación Escolar  
QALI WARMA Cusco – 2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTION PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Mamani Cursi, Nancy

**ASESOR:**

Dr. Enríquez Romero, Edgar

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del Talento Humano

**PERÚ - 2017**

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

Dr. Waldo E. Campaña Morro  
Presidente

---

Mg. Dante Paul Rojas Ocharan  
Secretario

---

Dr. Edgar Enríquez Romero  
Vocal

## DEDICATORIA

*A Dios por darme la vida y guiarme por el buen camino.  
A mi esposo Santiago e hija ~~Gamery~~ Valeria quienes me  
brindaron todo el apoyo incondicional para lograr mis metas  
A todos mis seres queridos que siempre están apoyándome y  
brindándome la confianza en la realización de mis objetivos.*

## AGRADECIMIENTO

*A la Universidad Cesar Vallejo, escuela de post grado por darme la oportunidad de superarme como profesional.*

*A toda la plana docente de la Universidad y en especial al Dr Edgar Enriques Romero asesor del presente trabajo quien me brindó su apoyo incondicional.*

*Al Programa nacional de alimentación escolar Qali Warma – Cusco por la oportunidad y facilidades brindadas para la investigación.*

## **PRESENTACIÓN**

Respetables señores miembros del Jurado;

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, expongo ante ustedes la Tesis titulada “La Inestabilidad Laboral de los Monitores de Gestión Local y el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Cusco – 2017”, en donde se llegó a determinar e identificar la concordancia de la inestabilidad laboral y el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma; para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

Convencidos de cumplir con los requisitos de aprobación.

Mamani Cursi, Nancy  
AUTOR

## ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES.	
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
DECLARACIÓN JURADA	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	10
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad problemática.	11
1. 2 Antecedentes.	12
1.3 Marco teórico.	17
1.4 Formulación del problema.	28
1.5 Justificación del estudio.	29
1.6 Hipótesis.	30
1.7 Objetivos.	31
II. MÉTODO	32
2.1 Diseño de investigación.	32
2.2 Variables, Operacionalización.	32
2.3 Población y muestra.	36
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	37
2.5 Método de análisis de datos	40
III. RESULTADOS	41
3.1 Descripción.	41
3.2 Presentación de los resultados de la variable inestabilidad laboral.	42
3.3 Resumen de la variable: inestabilidad laboral.	47
3.4 Presentación de los resultados de la variable Qali Warma.	48
IV. DISCUSIÓN	59
V. CONCLUSIONES	62

VI. RECOMENDACIONES	64
VII. REFERENCIAS	65
ANEXOS	67

## RESUMEN

La presente investigación tiene como Título “La Inestabilidad Laboral de los Monitores de Gestión Local y el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Cusco – 2017”, siendo el objetivo principal identificar la concordancia de la inestabilidad laboral y el programa Qali Warma Cusco.

Presenta un perfil cuantitativo, basado en una exploración tipo básico descriptivo y diseño correlacional no experimental, donde se busca relacionar las dos variables, inestabilidad laboral y el programa Qali Warma, el tipo de muestra que se empleo es el no probabilístico tomando en cuenta 30 monitores de gestión local del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma, del mismo modo se aplicó dos cuestionarios para las dos variables cada una con 21 y 20 items respectivamente, dicho instrumento fue validado por juicio de expertos y estadísticamente para medir la consistencia interna a través del alpha de Crombach (0.89). Para la primera variable se aplicó la escala muy frecuente, frecuente, poco frecuente y nada frecuente de acuerdo a las dimensiones percepción, malestar y estresor psicosocial. Para la segunda variable se aplicó la escala muy buena, buena, regular y mala de acuerdo a las dimensiones evaluación de desempeño del personal contratado, cultura de mejora continua del personal y nivel de satisfacción del cliente.

De las tablas en resumen que comprenden las variables de investigación, se concluye que además de existir una inestabilidad poco frecuente en los monitores del programa Qali warma existe una buena organización laboral del personal que laboran en dicha institución.

**Palabras Clave:** Inestabilidad Laboral, Qali Warma.



## ABSTRACT

The present investigation has as its title "The Labor instability of the Monitors of Local Management and the National School Feeding Program Qali Warma Cusco - 2017", being the main objective identify the concordance of the labor instability and the Qali Warma Cusco.

Presents a quantitative profile, based on an exploration type basic descriptive and non-experimental, correlational design, where it seeks to relate the two variables, job instability and the Qali Warma, the type of shows that employment is the non-probabilistic taking into account 30 local management monitors the national school feeding program Qali Warma, in the same way, two questionnaires were applied to the two variables each with 21 and 20 items respectively, this instrument was validated by expert judgment and statistically to measure the internal consistency through the Crombach alpha (0.89). For the first variable scale was used very frequent, frequent, rare and common according to the dimensions of perception, discomfort and psychosocial stressor. For the second variable scale was used very good, good, fair and poor according to the dimensions of performance evaluation of staff, a culture of continuous improvement of staff and level of customer satisfaction.

In summary tables which include the research variables, it is concluded that in addition to be a rare instability on the monitors of the program Qali Warma there is a good organization of work of the staff working in this institution.

**Key Words:** Job instability, Qali Warma.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA

La inestabilidad laboral es uno de los factores más relevante cuya percepción genera malestar y sufrimiento en los trabajadores generando así tensión en diversas formas de su expresión y esto conlleva a diferentes pensamientos afectando así la salud y desempeño de los mismos. Generalmente la inestabilidad laboral tiene un impacto negativo ante la respuesta de un trabajador cuya expresión es el malestar y más aún si existe un desbalance entre el nivel de instrucción o adquisición de conocimiento y la tarea que realiza. Así mismo se sabe que la inestabilidad laboral y malestar producido por este producen altos niveles de tensión en el trabajador cuya consecuencia puede alterar la identidad con su centro de labor, el sentirse seguros en la misma.

El Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma fue creada mediante DS N°008-2012-MIDIS que brinda servicio alimentario de calidad para niños y niñas de instituciones educativas públicas en el nivel de educación inicial a partir de los tres años y en el nivel de educación primaria actualmente cuenta con 27 unidades territoriales a nivel nacional y atiende a 59,521 instituciones en los tres niveles el cual asciende a 2, 808, 892 usuarias.

Actualmente hay una relación bastante estrecha entre la inestabilidad laboral y el Programa de Alimentación Escolar Qali Warma, una vez que un monitor de gestión local como se denomina es ganador de un puesto de trabajo en la institución, pasa por un periodo de prueba, donde la institución le brinda una capacitación, etc donde le da todas las herramientas para que el monitor de gestión local pueda cumplir su trabajo, pero que sucede en realidad hay ocasiones donde no se recibe la capacitación adecuada por parte de la institución, con capacitadores que no llegan a sus capacitados etc. Otro punto es el rato con el personal que da la institución no valora el trabajo realizado por parte de los monitores, como es conocido el trabajo no es solo en las ciudades si no hay que desplazarse a zonas muy lejanas para

poder desarrollar la labor e incluso lugares donde no ingresa auto alguno y muchas veces se corre con el riesgo de hasta perder la vida.

Este problema afecta a todo el personal contratado, pues un trabajador que no es bien, remunerado y sobre todo capacitado y que se le brinde las herramientas necesarias, no será un trabajador motivado.

Con la finalidad de hacer frente a esta problemática, se realiza esta investigación, con la finalidad de buscar las brechas existentes entre un trabajador nombrado y uno contratado.

## **1.2 ANTECEDENTES**

El fenómeno de la globalización y la competencia, el mercado de trabajo ha sufrido un cambio veloz durante los últimos decenios, ya que las empresas han tomado medidas para aminorar los costos y aumentarla eficiencia: reducción de tamaño, reestructuración, fusión, privatización, De estas transformaciones han surgido nuevas relaciones laborales basadas en la flexibilidad que pueden agravar la sensación de inseguridad e inestabilidad de los trabajadores. A veces se ha definido, la inseguridad en el empleo la impotencia para mantener la deseada continuidad en una situación laboral amenazada. Las actitudes de los trabajadores frente a la inestabilidad del empleo evolucionan de maneras que pueden tener consecuencias importantes para su salud y desenvolvimiento en su labor diaria.

Según, (Maurizio, 2009) en la investigación titulada “Inestabilidad en el mercado de trabajo. Un análisis dinámico para Argentina” se concluye que durante los noventa se evidenció un incremento en la rotación ocupacional conjuntamente con una elevación de los episodios de desempleo. En la primera mitad de los noventa, ello fue consecuencia, en parte, del incremento de la cantidad de despidos asociados al proceso de reconversión productiva que tuvo lugar luego de las reformas estructurales introducidas a principios del decenio. Por su parte, el aumento de la inestabilidad que se registró en la segunda parte del decenio, cuando dejaron de ser importantes los efectos de la reestructuración, obedeció principalmente al incremento en la rotación entre puestos de trabajo, mediada muchas veces por la

desocupación. La escasa creación de empleos, conjuntamente con la baja calidad de aquellos generados, promovieron esta mayor intermitencia ocupacional.

Que los jóvenes, en promedio, presentan mayor inestabilidad y, por lo tanto, menores tasas de supervivencia en una ocupación que los adultos. Asimismo, cuando salen de un puesto de trabajo se dirigen con mayor probabilidad hacia la inactividad o al desempleo en vez de hacerlo hacia otro puesto de trabajo.

El aumento en la duración del desempleo no afectó proporcionalmente a todos los episodios. Por el contrario, a partir de los resultados obtenidos se confirma que el empeoramiento en las condiciones del mercado de trabajo durante los noventa afectó más fuertemente a los individuos transitando episodios de alta duración. Una explicación de este comportamiento podría estar vinculada al proceso de reestructuración productiva que experimentó Argentina especialmente en los primeros años de la década de los noventa y que implicó un cambio profundo en el patrón sectorial de crecimiento del país.

En particular, la recomposición salarial y el aumento del empleo luego del cambio de régimen aparecen como los fenómenos que con mayor intensidad se asocian a los tránsitos fuera de la pobreza. Sin embargo, estos procesos no se dieron de manera homogénea entre los hogares sino que, por el contrario, afectaron mayormente a aquellos en donde no había presencia de menores.

Agregando (Lorca-Sanchez, 2010) en su trabajo titulado, “Inestabilidad laboral y compromiso organizacional en profesionales de una clínica de salud privada” Concluyen en primer lugar, en general, los empleados de la Clínica de estudio tendrían un nivel medio de percepción de la inestabilidad laboral, es decir, que se encontrarían en un nivel considerado “normal”. Lo mismo sucede con cada una de las sub escalas que integran la variable inestabilidad laboral.

Sin embargo, podemos advertir en general los resultados sugieren que existe en los sujetos una tendencia a considerar que se poseen buenas habilidades profesionales, o una tendencia a minimizar o negar el impacto, de aquellos sucesos provenientes de la valoración de los otros en relación con el desempeño personal que son percibidos como malestar. Por el contrario, existiría en los trabajadores de la muestra, un cierto grado de vulnerabilidad a percibir como malestar los sentimientos en relación con el trabajo actual y la inestabilidad laboral.

Además, hay que considerar que los sujetos encuestados han presentado ante una misma situación organizacional, gran variedad de sentimientos y percepciones en relación a la inestabilidad laboral.

Otro dato interesante es que sólo un porcentaje mínimo de los encuestados tendría buenas habilidades para el afrontamiento o una tendencia a minimizar o negar el impacto de la experiencia estresante, lo que indicaría que ante una situación de inestabilidad laboral, las consecuencias de este factor estresante podrían generar efectos negativos, debido a la imposibilidad de manejo de la situación. Por lo cual sería importante estudiar los factores modeladores, para potenciarlos y evitar las consecuencias indeseables, sobre todo a nivel de la salud, como así también fortalecer las habilidades para el afrontamiento. En este sentido sería útil investigar sobre qué tipo de habilidades de afrontamiento son eficaces para aquellos trabajadores del área de la salud.

En cuanto al factor que mayor impacto causa como malestar en la muestra de estudio, se encontraría las preocupaciones económicas, relacionadas al sueldo, es decir si el mismo será suficiente para solventar todos los gastos. No es de extrañarnos esta sensación, ya que la misma estaría actualmente generalizada en la población argentina, influida especialmente por la inflación reinante, y potenciada por los medios masivos de comunicación.

En el estudio realizado por (Chacha Vasquez & Guerrero Cisneros, 2014), intitulado “la inestabilidad laboral y violación de los derechos constitucionales en nuestro régimen laboral” concluye que: Que la Asamblea Nacional proceda a establecer dentro del Código de Trabajo las normas necesarias, que permita aplicar el derecho constitucional al trabajo.

Que es necesario que nuestro ordenamiento jurídico tenga relación con el precepto constitucional, a efecto de que no exista contraposición de la norma. Que los jueces y más funcionarios judiciales hagan conciencia del legítimo derecho que tienen los trabajadores a la estabilidad laboral, por lo tanto no se puede privar a nadie de este principio constitucional y legal. Que las Universidades del país, por intermedio de

sus Facultades de Derecho incluyan en sus pensum de estudios el análisis del Derecho al Trabajo contemplado en la norma constitucional y el derecho a la estabilidad laboral que tienen los trabajadores. Que se cree las normas necesarias que permitan aplicar el Derecho al Trabajo, ya que la ambigüedad de la norma existente perjudica a los trabajadores.

En atención a (Montañez Salas & Turco Tello, 2014), en su trabajo “Manejo del programa Qali warma en los centros educativos estatales del distrito de Pucara – Huancayo año 2014” señala Como producto del estudio y teniendo en cuenta las dimensiones consideradas se concluye. Los resultados de este trabajo demuestran que el manejo del programa Qali Warma investigada desde la óptica del componente alimentario, brinda un servicio alimentario oportuno durante todos los días del año escolar, las raciones otorgadas a los alumnos alcanza para todos, tienen la cantidad necesaria para satisfacer sus necesidades, promueve hábitos alimenticios saludables, los alumnos evitan la comida chatarra, prefieren y valoran los productos de la zona y utilizan productos de la zona de forma diversificada.

La investigación realizada por (Maqui Victoriano, 2015), titulado “El programa social Qali warma y su incidencia en combatir la desnutrición infantil y mejorar el aprendizaje de los niños en edad escolar en el distrito Guadalupe, provincia de Virú, región La Libertad en el periodo 2012 – 2014” concluye si ha cumplido con sus objetivos de otorgar el servicio alimentario durante todos los días del año escolar debido a que los que entregan los alimentos son empresas privadas, las cuales son amonestadas si incumplen las normas, además los comités de alimentación escolar supervisan la entrega a tiempo, si bien se menciona que han existido problemas en este aspecto, también se recalca que han sido en los inicios de operación del programa en este distrito.

Ha contribuido positivamente a mejorar el nivel de atención por parte de los usuarios del programa en clases, según los directores y profesores de los centros educativos la implementación de este sistema ha sido satisfactoria ya que han elevado el nivel de asistencia ha aumentado y ha disminuido a deserción escolar llegando a sus punto más alto el 2014 siendo estos los puntos más débiles en los indicadores educativos.

Ha contribuido a mejorar los hábitos de alimentación en los usuarios a que a través de la capacitación que ofrece el programa, los padres saben el nivel proteico de los alimentos y en el desarrollo educativo de sus menores hijos.

Ha contribuido positivamente en combatir la desnutrición infantil al aportar los componentes nutricionales conforme a la edad de sus beneficiarios y a través de esto mejora el proceso de aprendizaje ya que al no sufrir desnutrición el proceso sináptico se realiza con normalidad, dentro del proceso de aprendizaje, el estado nutricional del menor afectado es determinante al momento de realizar el proceso cognitivo.

Para, (Solis Ochoa, Ruíz Martinez, & Álvarez Rivera, 2015), en el trabajo de investigación “El proceso de abastecimiento del programa de alimentación escolar Qali warma, distrito de Acomayo – Cusco 2014” Concluyen que La principal fortaleza del proceso de abastecimiento es su diseño, mientras que la principal debilidad es su puesta en ejecución. El proceso de abastecimiento se encuentra estandarizado a nivel nacional, lo que no permite ajustarse a las diversas realidades de cada localidad como en el caso de las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Acomayo. La dinámica de los abastecimientos se ve afectada por los problemas que se presentan en la distribución y almacenamiento de los productos que son entregados en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Acomayo en las áreas rurales críticas y de difícil acceso debido a las condiciones agrestes del terreno y climatológicas. La percepción de los docentes y de los padres con referencia al impacto del proceso de abastecimiento sobre los niveles de atención, asistencia, permanencia y hábitos alimenticios es positivo. Los padres de familia de los beneficiarios se ven afectados económicamente al tener que asumir costos no considerados por el PNAEQW tales como: víveres frescos, especerías, combustible de cocción, pago de cocineras (os), entre otros. La percepción de los docentes y padres de familia es negativa en cuanto a la supervisión y control que ejecuta el programa en el distrito de Acomayo.

### 1.3 MARCO TEÓRICO

Para abordar el tema de inestabilidad laboral comenzaremos que entendemos por estabilidad laboral para (Pérez Rey, 2004) “La estabilidad en laboral consiste principalmente en que el empleado continúe su estado laboral más allá de los límites de una empresa en particular”.

Lo manifestado anteriormente la estabilidad es permanecer estable en un centro de trabajo sin estar con la preocupación de que cada día que amanece continuaras en ese puesto de trabajo, también no olvidar detrás de cada trabajador encontramos familias que depende de ese ingreso mensual y son el sustento de ese hogar, es por eso que esa estabilidad laboral es muy importante para los trabajadores.

Para (Alfonso Guzman, 2004) lo considera como “es un derecho no patrimonial, análogo al derecho de pertenencia a una persona jurídica; aquél, igual que éste, asegura al trabajador el poder de permanecer en la empresa. Desde este punto de vista el derecho a la estabilidad se concibe de una mayor amplitud que el derecho al cargo que concretamente se ocupa en momento dado”

Como lo manifestado los juristas laborales en ambos casos nos hablan de continuidad, permanencia de una persona en un puesto de trabajo, pero eso no ocurre en estos tiempos modernos de cambios constantes donde el estado y las empresas privada, buscan sacar ventaja en desmedro del empleado, sacando de sus puestos de trabajo de manera arbitrario y lo que es peor sin beneficios donde los más perjudicados son las familias de estos servidores.

La estabilidad laboral es un tema que ha generado siempre polémica en los diversos países del mundo y el Perú, sean los trabajadores, empleadores, siempre será agenda pendiente, los trabajadores desearán que siempre haya una legislación protectora de la estabilidad laboral, más que todo que esta sea absoluta, por el contrario los empleadores desearan que la legislación laboral, sea flexible para el cese del trabajador.



Como es natural, toda persona, desea tener un trabajo estable, que no esté preocupado que al día siguiente deje de trabajar, es decir la estabilidad se dará siempre en cuando haya un contrato de trabajo. Sea este un contrato de trabajo a plazo indeterminado o plazo fijo, en el primer caso tendrá que una persona laborar cotidianamente, sin fecha de término del contrato, salvo las causales legales de terminación del contrato, en el segundo caso, el trabajador permanecerá dentro del plazo fijado en el contrato, la misma que debe ser respetada por el empleador.

.

El derecho al trabajo, según la constitución política del Perú, en su Artículo 22.- “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

Como lo manifiesta nuestra carta magna el trabajo no es solo un deber es un derecho que todo ciudadano tiene al margen de su condición social, económica o religiosa, a ningún ciudadano bajo cualquier pretexto le podemos impedir laborar.

Otro punto que comentar también sería de que este puesto de trabajo ganado por el trabajador, no sufra inestabilidad porque esto genera en él y sus familias, que no cubra necesidades básicas para su existencia, como salud, educación y alimentación etc.

Hablando sobre la estabilidad laboral también hubo por parte de nuestro estado algo pero, no mucho al respecto (Presidente , 1997) y dice al respecto “el periodo de prueba de un trabajador es de tres meses, y una vez concluido el trabajador tiene derecho a una protección si hubiera un despido. Las partes pueden acordar alargar el plazo si el trabajo requiere capacitación o adaptación o si puede ser prorrogado por su naturaleza o responsabilidad. La extensión del período de prueba debe ser por escrito y no puede exceder, durante el período inicial, seis meses para empleados calificados o de confianza y un año en el caso del personal de administración.”

Como se puede apreciar en dicho decreto, el trabajador tiene más oportunidad de permanecer en su puesto de trabajo una vez concluido el periodo de prueba, pero por supuesto que dicho empleado haya cumplido con las expectativas de la empresa, cabe mencionar cumplido esta no habría justificación alguna por parte de

la empresa en echarlo del trabajo salvo que el trabajador haya cometido falta alguna esta si sería la agravante.

Para (Leibovich & Otros, 2008) Señalan que los trabajadores se sienten seguros o estables cuando tienen un trabajo permanente. Por otro lado, consideran que un trabajador inestable es alguien que carece de un contrato permanente.

Hablar sobre estabilidad a nivel mundial cambio mucho, antes buscábamos la estabilidad en el empleo, con la idea que nos duraría toda la vida, y este que a vez nos de la seguridad económica en nuestras familias, pero este criterio cambio demasiado en las últimas décadas. Ahora nos toca vivir en un mundo globalizado donde ni las empresas mismas se consideran estables, entonces hablar de estabilidad resulta ser utópico, gran parte de la juventud peruana está enfocado en obtener un puesto de trabajo, y es cotidiano que estos jóvenes pasen de empleo en empleo por que las empresas no ofrezcan no brindan las mejores condiciones de trabajo, muchas veces esos ingresos que perciben no son lo suficientemente buenos para cubrir la canasta familiar, esto también genera en la juventud emigran a todas partes del mundo en busca de un porvenir mejor para ellos como para sus familias e incluso a veces arriesgando su propio integridad física y mental y dejando en desamparo a sus familias.

Hablando de la estabilidad laboral de nuestra región y haciendo un parangón con la constitución del 1979 y la de 1993 es totalmente diferente, la primera se reconoce y se habla de una estabilidad como se manifiesta en su artículo N° 49 “el estado respalda la estabilidad en el trabajo, solamente podrá ser despedido por falta alguna, y debidamente comprobada”.

Tal como lo manifiesta (Toyama Miyagusuko, 2001) “...Conviene anotar que la Constitución reconocía la dos modalidades de estabilidad laboral: la de entrada y la salida.”

Cabe mencionar nuestra última constitución, manifiesta en su artículo N° 27 “La ley le da al empleado suficiente protección contra la terminación arbitraria”.

Al respecto manifiesta (Pasco Cosmopolis, 2000) “la Constitución de 1993, ha morigerado la expresión, indicando que ésta se ha dado en dos formas, siendo la primera que no menciona explícitamente la estabilidad y en la segunda la referida a la frase que el trabajador gozará de adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Como se pudo evidenciar no da estabilidad en el ingreso y en la salida lo da pero de una manera no muy contundente, esto es lo que se critica de esta constitución que hizo más con una visión empresarial en vez de respaldar y garantizar al trabajador que es la razón de ser de muchas empresas.

Definición y concepto de Inestabilidad laboral: según (Leibovic & Schufer, 2006) “se ha convertido en uno de las dificultades de estrés psicosociales más importantes en estos últimos tiempos, y la apreciación genera sufrimiento y dolor lo que le conlleva inevitablemente al estrés con el consiguiente aumento de tensión, provocando así en la salud de los trabajadores efectos devastadores como en su salud psico-física de los empleados”.

Como lo manifestado por los autores, este acontecimiento importante de este presente siglo que es la globalización, en todos los campos y en especial de las industrias generaron inestabilidad, precariedad, explotación y competitividad estos son los conceptos que se maneja en el mercado de nuestra actualidad, y los nuevos retos que asumirán las nuevas generaciones será cada vez más altas para que primero puedan desarrollarse como, familia y como sociedad.

Orígenes de la inestabilidad laboral: Según (Leibovic & Schufer, 2006), “plantean que las paradojas que conllevó la modernización han provocado malestar. Éste se manifiesta bajo diferentes formas: la incertidumbre falta de seguridad, de confianza o de certeza sobre algo, especialmente cuando crea inquietud”.

La incertidumbre específica ligada a la creciente complejidad de la vida social, las tecnologías de la información junto con la ampliación de las libertades para elegir en frente a las personas a la necesidad de optar, sobrepasándose su capacidad de comprensión y discriminación. El impacto de la modernización sobre las relaciones sociales y la confianza, ya que aquélla se caracteriza por una creciente individualización y debilitamiento de los lazos sociales. Los otros se tornan desconocidos y todo acto de confianza sería una apuesta incierta en sus resultados. Lo mismo sucedería en el plano institucional.

También agrega (Leibovic & Schufer, 2006) “la investigación en psicología sugiere que, entre otros aspectos, la confianza en los empleadores es vital para mantener el sentido de seguridad en los empleados. Los empleados que tenían altos niveles de apoyo en los supervisores gozaban de mejor salud que los otros. Pero, si bien

la relación entre superiores y empleados borraba los síntomas del estrés en el trabajo, no removía las causas”.

Otro de los aportes que hace estos investigadores a cerca de la confianza, manifiesta es muy importante por ambos lados empleado y empleador, esto genera mucho mejor desenvolvimiento en su labor diaria del empleado, pero también hace una reverencia y manifiesta que eso no lo es todo hay otra causa que también ronda a los trabajadores como es el estrés que es uno de los males de estas últimas décadas, y que estas no se curan con medicamentos.

Como manifiesta (Leibovich & Otros, 2008) Es la impresión de inestabilidad laboral que podemos sentir con relación a la posible pérdida de trabajo. Tiene dos aspectos, uno objetivo y otro subjetivo. El primero tiene su base en la parte más objetivas, como por ejemplo, todo trabajo temporal genera mucha incertidumbre en el empleado desde la parte social hasta el económico poniendo en riesgo la salud de los trabajadores de una empresa.

La parte subjetiva se relaciona con la percepción de un persona para su empleo, y se define como la amenaza de desempleo inconsciente, ya que los empleados sienten un desacuerdo entre el nivel de seguridad laboral que desean y el que les da a los empleadores.

Para (Leibovic & Schufer, 2006) Estudios anteriores han confirmado la parecida relación de ambos los aspectos y cómo el cambio de lo objetivo se refleja en la percepción subjetiva de la inestabilidad en el trabajo.

Para (Leibovic & Schufer, 2006) La incertidumbre en la duración del trabajo, desde el punto de vista de la estabilidad, se convierte en una idea de inestabilidad.

Como manifiesta el autor líneas arriba la inestabilidad es sensación de inseguridad en el trabajo, pues estamos en tiempos modernos donde en pleno siglo XXI, todo ha cambiado las empresas solo buscan réditos para ellas no debe existir perdidas, y si existe deben ser mínimas, esto desencadena en el punto más sensible de una empresa, el trabajador, hay responsabilidad compartida como son sueldos mínimos, jornadas laborales de más de ocho horas a la semana y lo que es peor aún empleados sin Es salud que pueda cubrir a su persona, todo eso afecta en la parte más sensible de una persona sus emociones, encontraremos empleados

estresados, en lugar de encontrar trabajadores motivados y con mucha predisposición de hacer o de dar lo mejor en su centro de labor.

Para definir de mejor manera este punto recurriremos a las características psicométricas y desarrollamos a continuación:

Para (Fernandez, 2013) la percepción es, considerada la selección y organización de estímulos del ambiente para proporcionar experiencias significativas a quien las experimenta.

Y para (Robbins & Judge, 2009) define la percepción como "el proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales con el objeto de dar significado a su entorno".

Como podemos observar en ambas conceptos la característica en común es que es una apreciación personal de una persona, que no necesariamente puede coincidir con las demás, claro está como siempre se escuchó las personas no están casi en acuerdo en nada y si lo estuvieran serian por un interés en común.

Para (Leibovic & Schufer, 2006) el malestar: En el contexto laboral, las condiciones psicológicas y sociales adversas de carácter permanente afectan al trabajador. Son considerados como malestar los signos de molestias específicas del contexto de trabajo.

Y el ultimo para (Levi & Lunde-Jensen, 1996) Estresor psicosocial: "En el contexto del estrés, los estresores psicosociales tienen su origen en un proceso social, dentro de una estructura social, y afectan al organismo a través de la percepción y la experiencia y, en ciertas circunstancias y en determinados individuos, puede sospecharse que son causa de enfermedad"

Según (Leibovich & Otros, 2008) y para para poder medir se utiliza las siguientes escalas:

Problemas interpersonales: evalúa el impacto de los sucesos provenientes del contexto interpersonal que son percibidos como malestar.

Competencia personal: evalúa el impacto que generan los sucesos provenientes de la valoración de los demás, en relación con el desempeño personal que son percibidos como malestar.

Preocupaciones por la salud: evalúa el impacto de los síntomas psicofísicos, provenientes del trabajo, que son percibidos como malestar.

Molestias medio-ambientales: evalúa el impacto de los sucesos provenientes de los ingresos y egresos económicos, en relación con el área de trabajo, que son percibidos como malestar.

Preocupaciones económicas: evalúa el impacto de los sucesos provenientes de los ingresos y egresos económicos, relacionados con el trabajo, que son percibidos como malestar.

Preocupaciones en relación al futuro: evalúa el impacto de los pensamientos en relación con el futuro (próximo y lejano), relacionados con el trabajo, que son percibidos como malestar.

Molestias emocionales: evalúa el impacto de los sentimientos en relación con el trabajo actual (y la inseguridad laboral), que son percibidos como malestar.

Molestias cognitivas: evalúa el impacto de los pensamientos en relación con el trabajo (y la inestabilidad laboral), que son percibidos como malestar.

Como se puede observar se puede observar estas escalas son medidas las emociones los sentimientos de los empleados y es como se puede observar cómo afecta de sobre manera la parte emocional del empleado perjudicando con normalidad su desenvolvimiento normal en su centro de labor.

El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS, s.f.); Es un entidad del poder ejecutivo cuyo tarea es mejorar la calidad de vida de la población en vulnerabilidad, fomentar el practica de sus derechos, oportunidades y el desarrollo de su inteligencia.

Es un ministerio del gobierno peruano que se ha creado hace unos años atrás con un objetivo en común reunir todos los programas sociales que hasta esa fecha había, y también alberga a programas que recientemente se crearon el objetivo principal es cerrar brechas existentes entre la población de sectores más vulnerables de nuestros país, principalmente en los lugares alejados de nuestro país.

Otra trabajo que realiza coordina con diferentes entidades del estado con un único objetivo que las metas plasmadas sean cumplidas, y esto se debe con una constante persistencia, capacitaciones y evaluaciones.

Dicho ministerio fue creado por (República, 2011), El MIDIS como toda institución del estado tiene funciones que cumplen como institución y mencionares lo que es

más importante a mi juicio y sería la siguiente: tiene la capacidad de dirigir las políticas de lucha contra la pobreza, también está en la obligación de formular y ejecutar las políticas de luchas contra las desigualdades las familias vulnerables, realizar normas lineamientos para la mejor administración de las instituciones que están en pro de la lucha contra la desnutrición, y monitorear el cumplimiento de estas normas emitidas y sancionar a aquella que se están incumpliendo, y otra de sus funciones esta articular con las diferentes instituciones que existe en los niveles nacionales regionales y locales.

El programa nacional alimentario Qali Warma (Warma, s.f.); Es un programa que ofrece alimentación con complemento educativo a niños matriculados en instituciones educativas públicas de los niveles inicial, primario y secundario en las comunidades nativas de la Selva peruana para ayudar a mejorar la atención en las clases, la asistencia escolar y los hábitos alimenticios, participación de la población. La palabra Qali Warma es una palabra quechua que significa “niño saludable” o “niña saludable”.

Los beneficiarios son los niños y niñas del nivel inicial, primario de todas las instituciones públicas de nuestro territorio, el Decreto Supremo N° 006-2014-MIDIS, en dicho documento atenderá progresivamente a instituciones educativas de nivel secundario pero solamente del ámbito de la Selva Peruana.

El programa tiene misión, prestar servicio alimentario y no olvidando la parte educativa, a todos los niños y niñas matriculados en las escuelas públicas, mejorando la atención en clases y cambiando para bien los hábitos alimenticios de la población escolar. Y visión que tiene es un programa del gobierno, eficaz y articulado que promueve el desarrollo humano, trabajando con la comunidad local.

Este programa también cuenta con objetivos: (MIDIS, s.f.) Que los estudiantes cuenten todos los días del año con un servicio alimentario de calidad de acuerdo a las características propias de cada localidad de nuestra región que es tan dispersa. El otro objetivo mejorando más atención de los estudiantes al momento de dictado de clases. Y el último cambiar esos malos hábitos alimenticios que los estudiantes estuvieron acostumbrados.

Manifestar lo referente a los objetivos del programa no olvidar que este programa como se manifiesta cuenta con el apoyo de profesionales en nutrición que

colaboraron en la elaboración de los insumos para la alimentación de los niños de acuerdo a su realidad y su requerimiento nutricional.

El programa cuenta con objetivos de sistema de gestión de calidad y es allí donde se enfoca nuestras dimensiones como son (MIDIS, s.f.): Reducir la brecha resultante de la evaluación de desempeño entre el personal contratado y las competencias del perfil del puesto. Generar una cultura de mejora continua en el personal. Determinar la línea base del nivel de satisfacción del cliente.

Los usuarios del programa o población beneficiaria son los niños y niñas a partir del nivel inicial (3 años), nivel primaria de las instituciones públicas y se amplía la atención modificando el Decreto Supremo N° 008-2012-MIDIS por el Decreto Supremo N° 006-2014-MIDIS, dictando medidas para la determinación de la clasificación socioeconómica con criterio geográfico. En dicho decreto manifiesta que ampliara su servicio a escolares del nivel secundario, pero solamente a regiones de la Amazonia Peruana. Se tiene proyectado para el 2017 atender a más de 3.7 millones de usuarios.

El programa para realizar una correcta distribución de alimentos de acuerdo a la diversidad de nuestra región, realizó un trabajo muy coordinado con la Asociación Peruana de Gastronomía (APEGA), y su propuesta que de acuerdo a las 08 regiones de nuestro país, teniendo en cuenta sus elementos culturales, geográficos, ecológicos, económicos y sociales en común que juntos forman una identidad compartida entre las distintas regiones de nuestra nación.

El programa ofrece dos componentes muy importantes como es el alimentario y educativo y desarrollaremos a continuación: alimentario este se encarga de planificar el menú escolar y provee los recursos para un buen servicio de calidad, de acuerdo a la usanza local y siempre tomando en cuenta las recomendaciones de energía y nutrientes por edades de la población objetiva.

El programa tiene una atención muy marcada según los quintiles de pobreza, de cada región y es como sigue con dos raciones al día (desayuno y almuerzo) a los quintiles 1 y 2 en modalidad productos y ración (desayuno) a los quintiles 3, 4 y 5 como son productos o raciones.

El programa siendo muy respetuoso de los protocolos y siempre tomando las recomendaciones del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición y el



asesoramiento del Programa Mundial de Alimentos, han establecido los aportes necesarios de energías y nutrientes que un niño en edad escolar debe consumir. Resaltar también que no se está olvidando lo que actualmente es un problema entre los escolares como es la obesidad y sobre peso y siempre teniendo en cuenta las recomendaciones y asesoramiento de Programa Mundial de Alimentos sobre la promoción de la alimentación saludable en niñas, niños y adolescentes, y el “Plan de Acción para la prevención de la obesidad en la niñez y la adolescencia”, en realizar una severa reducción y gradual del contenido de azúcar y estos principalmente encontramos en los productos industrializados.

En las características que encontramos son: modalidad raciones y productos; el primero consiste en: el desayuno que brinda tiene un aporte de 20% al 25% de requerimientos energéticos diarios. El desayuno esta por un bebible industrializado (Leche enriquecida y Leche con cereales de larga vida útil y de presentación individual.) más un componente sólido y este que está constituido por, Pan Común: Labranza, chapla, tres puntas, pan de piso, pan francés entre otros. Este deberá estar acompañado por: huevo sancochado, Pan Especial: Pan con granos andinos, pasas y leche, pan con aceituna, pan con cebada, avena o kiwicha y mantequilla, Pan con derivado lácteo: Pan con Queso y leche, Pan dulce: Chancay de huevo, Pan de yema, Pan regional: Pan de Plátano, Pan integral, Galletas: Galleta con kiwicha, galleta con quinua, galleta con cereales, galleta integral, galleta con maca, entre otros, Queque con granos andinos, Snack Saludable: Maní con o sin pasas. Y el segundo como es productos estos están constituidos por desayuno y almuerzo que los propios padres de familia lo preparan en el centro educativo y es como detallamos la primera a continuación: Los bebibles o mazamorra pueden ser preparados con o sin leche, con cereales o derivados como arroz, avena, quinua, kiwicha, trigo, maíz o sus harinas y hojuelas, harinas de menestras, harinas de tubérculos, harinas regionales, etc.

El componente sólido depende del bebible o mazamorra preparada: Galletas, Segundos a base de cereales, entre otros, los cuales incluyen un producto de origen animal hidrobiológico (POA H) como: conserva de pescado en aceite, conserva de pescado en agua, conserva de pescado en salsa de tomate, etc. o un producto de origen animal no hidrobiológico (POA NH), tales como: conserva de bofe de res, conserva de carne de pollo, conserva de carne de res, conserva de

sangrecita, entre otras o; deshidratado (POA deshidratado) como: chalonga de ovino sin hueso, charqui sin hueso y mezcla en polvo a base de huevo. Y el almuerzo, que aporta alrededor del 35% al 40% de los requerimientos energéticos diarios y es como se detalla a continuación: Cereales como arroz, fideos, trigo y maíz mote pelado, Menestra: Se brinda menestras como mínimo 2 veces por semana y pueden ser: Arveja seca partida, frijol, haba, lenteja, pallar entre otros.

Grano andino: Quinoa, Tubérculos: Papa seca, Todas las preparaciones contienen producto de origen animal (POA), el cual puede ser un producto de origen animal hidrobiológico (POA H) como: conserva de pescado en aceite, conserva de pescado en agua, conserva de pescado en salsa de tomate, etc. o un producto de origen animal no hidrobiológico (POA NH), tales como: conserva de bife de res, conserva de carne de pollo, conserva de carne de res, conserva de sangrecita, entre otras o un producto de origen animal deshidratado (POA deshidratado) como: chalonga de ovino sin hueso, charqui sin hueso y mezcla en polvo a base de huevo. Las preparaciones se pueden aderezar con ajos, cebolla y otros potenciadores de sabor naturales que sean sanos y agradables.

Ahora nos toca hablar del componente educativo este busca desarrollar mejores hábitos de alimentación en la población estudiantil usuaria del programa, y promueve la participación de los diversos actores del programa como son: los comités de alimentación escolar, comités de compras, monitores y otros actores mediante asistencia técnica y capacitación a través de herramientas educativas y se orientan para mejorar las funciones de gestión y vigilancia, y no solo eso también promueve las prácticas saludables de alimentación e higiene en los usuarios.

Este componente educativo tiene tres estrategias: la capacitación, la asistencia técnica y las herramientas educativas: empezaremos por el primero son espacios con el propósito de aprender y que son diseñados para fortalecer las capacidades que mejoren la calidad del servicio alimentario y que serán a través de videoconferencias, talleres, cursos etc.

La segunda estrategia; son acciones dirigidas al fortalecimiento de capacidades de los operadores del servicio, estas acciones tienen como base los principios y enfoque centrados en el desarrollo de competencias y capacidades.

La tercera tiene su principio es garantizar la pertinencia pedagógica y cultural teniendo en cuenta la idiosincrasia de cada región de nuestro país, teniendo siempre en cuenta los enfoques de igualdad de género, discapacidad e interculturalidad etc.

#### **1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

Las razones que nos condujeron a exponer el problema, fue:

##### **Problema general.**

PG. ¿Cuál es la relación que existe entre la inestabilidad laboral de los monitores de gestión local y el programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cusco 2017?

##### **Problemas específicos.**

PE1. ¿Cuál es el nivel de inestabilidad laboral de los monitores de gestión local Cusco 2017?

PE2. ¿Cómo es la organización interna del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cusco 2017?

PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre la inestabilidad laboral de los monitores de gestión local y las dimensiones del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cusco 2017?

## 1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El tema que desarrollaremos en el presente trabajo de investigación y que nos motiva es uno de los temas más álgidos que viene atravesando nuestro territorio nacional pues para nadie es un misterio, que los trabajadores CAS que se encuentran en distintas instituciones del estado y en especial El Programa Nacional del Alimentación Qali Warma no es la excepción, y es allí donde centraremos nuestra atención.

Como sabemos existe muchos atropellos para ese personal CAS que trabaja en las instituciones del estado con salarios pésimos y un contrato que no excede los tres meses, por lo que muchos trabajadores no se sienten motivados con el centro de labor y afectando así esta actitud a la institución y al logro de resultados, esto se debe a que el estado implante leyes con contratos diferentes dando más beneficios a ese personal nombrado, a leyes anteriores que brindaban muchos beneficios y estabilidad a los trabajadores; en la actualidad estos contratos específicamente los CAS se dan con cortos plazos de tres meses siendo ampliados con adendas mensuales o bimensuales, y además existiendo en el trabajador incertidumbre despidos arbitrarios unilaterales, de esta manera se pasan por alto muchos aspectos que para los trabajadores son primordiales en el desarrollo de su trabajo diario, es por ello que se debe incitar al cambio de mentalidad y de estrategia del gobierno, tomando en cuenta no solo el aspecto económico favorable sino también los beneficios que ésta ofrece a sus colaboradores, ya que el recurso humano es el motor fundamental de la organización y merece reconocimiento e incentivos que lo motiven a continuar trabajando y poniendo en práctica todas sus habilidades y destrezas a favor de la misma.

Con la presente investigación se pretende conocer los factores que causan la inestabilidad que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores que impactan significativamente en su rendimiento.

el mejoramiento de la inestabilidad tiene un impacto socioeconómico positivo para el programa ya que alienta a los trabajadores a ser competentes entre sí, logrando mejores resultados para el programa, recalcando que un ambiente de trabajo favorable arroja como resultado altos niveles de satisfacción laboral, siendo éste el indicador fundamental para el buen desempeño de los trabajadores. los beneficios

que se van a lograr al realizar la presente investigación van dirigidos al programa en sí, pero fundamentalmente a los trabajadores que se ven afectados por la inestabilidad en el programa, entre los elementos que se tomarán en consideración para mejorar la organización puedo mencionar: método de comunicación más eficientes, reconocimientos públicos, disminución de conflictos, la práctica de liderazgo participativo, entre otros aspectos que les permita estar motivados y ser más competentes entre compañeros para lograr una mayor satisfacción personal que les obligue a realizar un mejor trabajo, ya que un trabajador motivado y satisfecho refleja su agradecimiento en su labor diaria y éste es el motor para el crecimiento del programa.

## **1.6 HIPÓTESIS**

### **Hipótesis General**

HG. Existe relación alta y significativa entre la inestabilidad laboral de los monitores de gestión local y el programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cusco 2017?

### **Hipótesis específicas**

HE1. Existe una inestabilidad laboral frecuente en los monitores de gestión local Cusco 2017

HE2. Existe una buena organización interna del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cusco 2017

HE3. Existe una relación alta y significativa entre la inestabilidad laboral de los monitores de gestión local y las dimensiones del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cusco 2017

## **1.7 OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

OG Determinar cuál es la relación q existe entre la inestabilidad laboral de los monitores de gestión local del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cusco 2017?

### **Objetivos específicos**

OE1. Determinar cuál es el nivel de inestabilidad laboral de los monitores de gestión local Cusco 2017.

OE2. Determinar cómo es la organización interna del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cusco 2017.

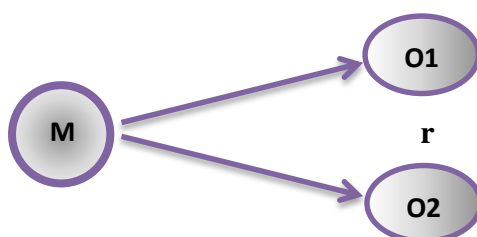
OE3. Determinar Cuál es la relación que existe entre la inestabilidad laboral de los monitores de gestión local y las dimensiones del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cusco 2017.

## II. MÉTODO

### 2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Estamos en la investigación no experimental descriptivo-correlacional, llegando a enfocarnos y observar los elementos precisos que sostienen la concordancia de la inestabilidad laboral y el programa de alimentación escolar Qali Warma, obteniendo los datos e información en un tiempo único en su ambiente natural, observando y analizando de manera temporal sin estropear las variables y sin ninguna manipulación:

**Gráfico N° 01**



Dónde: M = muestra.  
 r = relación de las variables.  
 O1. Inestabilidad Laboral (IL).  
 O2. Qali Warma (Q).

### 2.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN.

#### Variable de estudio 01

Inestabilidad Laboral (IL)

**Dimensiones:**

- ↗ Percepción
- ↗ Malestar
- ↗ Estresor psicosocial

**Variable de estudio 02**

Qali Warma (Q).

**Dimensiones:**

- ↗ Evaluación de desempeño del personal contratado
- ↗ Cultura de mejora continua en el personal
- ↗ Nivel de satisfacción del cliente



**VARIABLE N° 01: INESTABILIDAD LABORAL.**

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<b>1.-INESTABILIDAD LABORAL</b>  La inseguridad en la permanencia laboral, desde el punto de vista de la estabilidad en el empleo, se convierte en percepción de inestabilidad (Leibovich y Otros, 2006).	La inestabilidad laboral es la inseguridad de una persona ante un puesto de trabajo.	<b>Percepción:</b> La percepción es considerada la selección y organización de estímulos del ambiente para proporcionar experiencias significativas a quien las experimenta. Robbins (1994) define la percepción como "el proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales con el objeto de dar significado a su entorno", sin olvidar que lo que uno percibe puede diferir de la realidad objetiva o inclusive ir en desacuerdo con lo que otro pudiera percibir acerca de una misma situación.	Problemas interpersonales  Competencia personal  Preocupaciones por la salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy frecuente</li> <li>• Frecuente</li> <li>• Poco frecuente</li> <li>• Nada frecuente</li> </ul>
		<b>Malestar:</b> En el contexto laboral, las condiciones psicológicas y sociales adversas de carácter permanente afectan al trabajador. Son considerados como malestar los signos de molestias específicas del contexto de trabajo (Leibovich y Otros, 2006).	Molestias medio ambientales  Preocupaciones económicas	
		<b>Estresor psicosocial:</b> "En el contexto del estrés, los estresores psicosociales tienen su origen en un proceso social, dentro de una estructura social, y afectan al organismo a través de la percepción y la experiencia y, en ciertas circunstancias y en determinados individuos, puede sospecharse que son causa de enfermedad" (Levi, 2000).	Preocupaciones por el futuro  Molestias emocionales  Molestias cognitivas	

## VARIABLE N° 02: QALI WARMA

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<b>1. QALI WARMA</b>  Es un programa del MIDIS que brinda servicio alimentario con complemento educativo a niños y niñas matriculados en instituciones educativas públicas del nivel inicial, primaria y de secundaria en las comunidades nativas de la Amazonía peruana a fin de contribuir a mejorar la atención en clases, la asistencia escolar y los hábitos alimenticios, promoviendo la participación y la corresponsabilidad de la comunidad local. (D.S. 008-2012-MIDIS del 31 de Mayo de 2012)	Es un programa del estado que se encarga de brindar alimentos a los niños en etapa escolar de los sectores vulnerables	Evaluación de desempeño entre el personal contratado. (Aprobado con RD N° 0038-2016-MIDIS/PNAEQW)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de desempeño</li> <li>• Competencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy buena</li> <li>• Buena</li> <li>• regular</li> <li>• Mala</li> </ul>
		Cultura de mejora continua en el personal (Aprobado con RD N° 0038-2016-MIDIS/PNAEQW)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejora continua</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de satisfacción del usuario.                (Aprobado con RD N° 0038-2016-MIDIS/PNAEQW)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción del usuario</li> </ul>	

## 2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

### Población

Los programas sociales de asistencia social por parte del gobierno en los últimos años ha sido motivo de cuestionamiento, esto porque en algunos casos estos no han sido bien administrados o monitoreados por las personas encargadas de dicho control, es así que en este trabajo de investigación se busca determinar como la inestabilidad laboral de los monitores, se relaciona con el programa Qali Warma, para tal situación nuestra población de estudio está constituido por los monitores de gestión local del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma de la ciudad del Cusco , el cual son en un numero de 76 personas el cual se detalla en el siguiente cuadro:

**Tabla N° 01. Población de Docentes**

<b>MUJERES</b>	<b>VARONES</b>
61	15

Fuente: CAP del programa Qali warma (2017).

### Muestra

Por el número de integrantes de nuestra población la muestra seleccionada fue determinada de manera aleatoria, es decir no se aplicaron probabilidades, siendo esta tomada de forma no probabilística intencionada, es decir estos monitores de este programa fueron tomados al azar llegando a conformarse en este caso en un numero de 30 personas.

### MUESTRA

<b>MUJERES</b>	<b>VARONES</b>
20	10

FUENTE: CAP del programa Qali warma (2017)

## 2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Como en todo trabajo de investigación con la finalidad de encontrar resultados fiables, se diseñaron dos cuestionarios de alternativa múltiple para cada una de las variables, el cual estuvieron respaldadas por determinadas técnicas el cual se describirá más adelante.

### Instrumentos

El cuestionario fue uno de los instrumentos primordiales que se elaboró en el presente trabajo de investigación el cual estuvo constituido por preguntas cualitativas ordinales, estos fueron elaborados para cada una de las variables de estudio, la técnica en este caso fue la encuesta, como también en algunos casos se recurrió a la observación, los respectivos instrumentos tienen respuestas de alternativa ordinal del cual para su mejor manejo estadístico a estos se les otorgó una codificación numérica el cual se muestra en el siguiente cuadro:

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	VALORACIÓN DIMENSIONES
Encuesta	Inestabilidad laboral.	Muy frecuente = 3 Frecuente = 2 Poco frecuente = 1 Nada frecuente = 0
Encuesta	Qali warma.	Muy buena = 3 Buena = 2 Regular = 1 Mala = 0

**Fuente:** Elaboración propia.

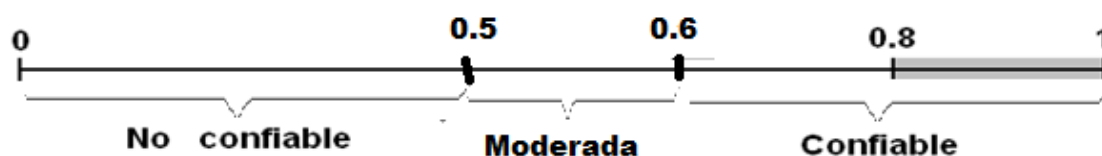
## Confiabilidad de datos

### Confiabilidad y validez de los instrumentos.

Antes de ser aplicados nuestros cuestionarios a los monitores del programa Qali Warma, estos se sometieron a una revisión, esto con el objetivo de hallar la confiabilidad de nuestros instrumentos, para lo cual se recurrió a la estadística descriptiva, en donde se utilizan determinados estadísticos el cual con más detalle se describe en párrafos más adelante.

### Prueba estadística: Alfa de Cronbach (Índice de consistencia interna)

Para determinar la consistencia interna de nuestros cuestionarios se recurrió al estadístico alfa de Cronbach, cuyas escalas de aceptabilidad se muestran en el intervalo de confianza más abajo el cual varía desde 0 hasta 1, es decir si el coeficiente tiene valores menores a 0,5 entonces nuestros instrumentos requieren de una nueva elaboración, pero si está sobre este valor significa que dichos instrumentos pueden proceder a su aplicación.



A continuación se muestran los rangos del coeficiente de aceptabilidad y confiabilidad estos de acuerdo a la teoría estadística descriptiva el cual expresan en el siguiente cuadro:

### ***Rangos para interpretación del coeficiente Alpha de Cronbach***

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Nuestros instrumentos fueron sometidos a la prueba de consistencia interna y de confiabilidad, cuyos valores hallados se muestran en las tablas siguientes.

**Tabla 1**  
**INESTABILIDAD LABORAL**

	Alfa de Cronbach <sup>a</sup>	N de elemento
D1: Percepción	0.7553	7
D2: Malestar	0.7537	6
D3: Estresor psicosocial	0.7689	8
<b>Inestabilidad empresarial</b>	<b>0.7593</b>	<b>21</b>

*Nota:* Paquete estadístico Spss versión 23

Valor de coeficiente alpha aproximado a 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

La tabla anterior muestra el valor de coeficiente alfa de Cronbach como también para sus respectivas dimensiones el cual se aproximan a 0,8; lo que nos lleva a la conclusión de que el presente instrumento es altamente confiable.

**Tabla 2.**  
**QALI WARMA.**

	Alfa de Cronbach <sup>a</sup>	N de elementos
D1: Evaluación de desempeño del personal contratado	0.7387	12
D2: Cultura de mejora continua en el personal	0.8039	4
D3: Nivel de satisfacción del cliente	0.7149	4
<b>Qali warma</b>	<b>0.7525</b>	<b>20</b>

*Nota:* Paquete estadístico Spss versión 23

<sup>a</sup>Valor de coeficiente se aproxima a 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

Así mismo en la respectiva tabla se observa que el coeficiente de Alfa de Cronbach para este instrumento como para sus respectivas dimensiones se aproxima a 0,8; lo que nos llevó a la conclusión de que dicho cuestionario tiene alta confiabilidad.

### **Validación por juicios de expertos**

Nuestros cuestionarios tuvieron una revisión tanto en forma como en fondo, cuya revisión fue efectuada por docentes de esta universidad el cual mediante la técnica de juicio de expertos dichos peritos en investigación dieron su aprobación a los cuestionarios elaborados para cada una de las variables de este trabajo de

investigación, los indicadores de calificación se aprecian con más detalle en anexos de la presente tesis, a continuación se muestran los porcentajes totales de cada uno de los docentes que calificaron nuestros cuestionarios:

**Tabla 3.**

<b>N°</b>	<b>NOMBRE DEL EXPERTO</b>	<b>% de Valoración</b>
01	Edgar Enríquez Romero	80
02	Flavio Ricardo Sánchez	85
03	Edwards Jesús Aguirre Espinosa	85
<b>Promedio</b>		<b>83.3</b>

**FUENTE:** Elaboración Propia.

En promedio el cuadro anterior muestra que nuestros instrumentos alcanzaron un valor de 83.3 %, lo que en conclusión se procede a su aplicación.

## **2.5 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS**

Mediante la estadística descriptiva y el apoyo de los programas estadísticos y de cálculo SPSS V.23, Minitab V.16, y EXCEL, se procedió al análisis de nuestros datos tanto de la primera variable como de la segunda variable, cuyos valores a analizar fue las frecuencias y porcentajes de las encuestas aplicadas a los monitores del programa Qali warma, dentro de este análisis también se recurrió a la estadística inferencial, con el objetivo de efectuar la prueba de hipótesis del presente trabajo de investigación, con más detalle se muestra en los capítulos siguientes.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 DESCRIPCIÓN

A continuación se procede a describir los resultados encontrados de la aplicación de nuestras encuestas con el objetivo de determinar como la inestabilidad laboral de los monitores de gestión local se relaciona con el programa nacional de alimentación escolar Qali Warma del Cusco, y para esto se diseñaron dos instrumentos al que denominaremos cuestionarios, es así que para la variable independiente cuyas dimensiones son (Percepción, malestar y estresor psicosocial) se diseñaron siete, seis y ocho preguntas respectivamente, por otro lado para la variable dependiente cuyas dimensiones son (evaluación de desempeño del personal contratado, cultura de mejora continua en el personal, y nivel de satisfacción del cliente ), se diseñaron doce, cuatro y cuatro ítems respectivamente, todas estas dimensiones con sus respectivas alternativas de respuestas, que para su mejor descripción estos están compuestos por intervalos equitativos de puntajes, elaborados en base al puntaje total de que cada dimensión pueda alcanzar, el cual se muestra en las siguientes tablas:

**Tabla 4. VARIABLE INESTABILIDAD LABORAL**

<i>VARIABLE/DIMENSIÓN</i>	<i>Nada frecuente</i>	<i>Poco frecuente</i>	<i>Frecuente</i>	<i>Muy frecuente</i>
D1: Percepción	0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 21
D2: Malestar	0 - 4	5 - 8	9 - 13	14 - 18
D3: Estresor psicosocial	0 - 6	7 - 12	13 - 18	19 - 24
<b>Inestabilidad laboral</b>	0 - 15	16 - 31	32 - 47	48 - 63

**Fuente:** Elaboración propia (valoración en las encuestas)

Para la segunda variable se le dio igual valoración mediante intervalos numéricos equitativos el cual se muestra en la siguiente tabla:



**Tabla 5. VARIABLE QALI WARMA**

<i>VARIABLE/DIMENSIÓN</i>	<i>Mala</i>	<i>Regular</i>	<i>Buena</i>	<i>Muy buena</i>
D1: Evaluación de desempeño del personal contratado	0 - 9	10 - 18	19 - 27	28 - 36
D2: Cultura de mejora continua en el personal	0 - 3	4 - 6	7 - 9	10 - 12
D3: Nivel de satisfacción del cliente	0 - 3	4 - 6	7 - 9	10 - 12
<b>Qali warma</b>	<b>0 - 15</b>	<b>16 - 30</b>	<b>31 - 45</b>	<b>46 - 60</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

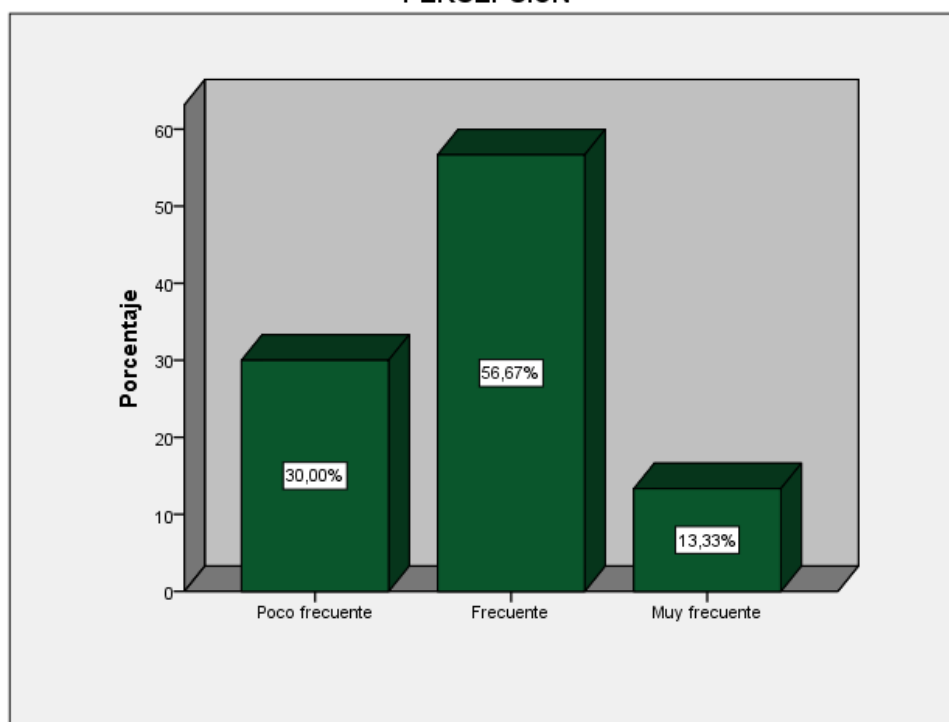
### 3.2 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA VARIABLE INESTABILIDAD LABORAL

**Tabla 6. Percepción**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco frecuente	9	30,0	30,0
Frecuente	17	56,7	86,7
Muy frecuente	4	13,3	100,0
Total	30	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia (valoración en las encuestas).

La tabla N° 5, referente a la dimensión percepción, muestra que el 56,7% de los monitores marcaron la opción frecuente, seguido por el 30,0% que optaron por la respuesta poco frecuente, otro 13,3% marco la opción de muy frecuente.

**GRAFICO N°1****PERCEPCION**

Fuente: Tabla 5

**Análisis.-** de los resultados de la tabla anterior se aprecia que un número mayor de los encuestados aduce que frecuentemente influye la situación del trabajo en la vida personal de los monitores de gestión local, el donde inciden los problemas familiares en la labor diaria de estos trabajadores de gestión local además dichos monitores con frecuencia se adaptan a nuevas formas de relacionarse dentro del entorno laboral, puesto que dentro de esta organización existe un buen grupo humano, llegan do a hacer todo tipo de actividades diferentes a sus funciones aunque no les corresponda, estos mismos indican que el temor a la seguridad integral por la situación de riesgo expuesta en el trabajo es frecuente, lo que les genera sensaciones de malestar físico tanto en los pensamientos respecto de su trabajo.

**TABLA 7. Malestar**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada frecuente	4	13,3	13,3
Poco frecuente	9	30,0	43,3
Frecuente	9	30,0	73,3
Muy frecuente	8	26,7	100,0
Total	30	100,0	

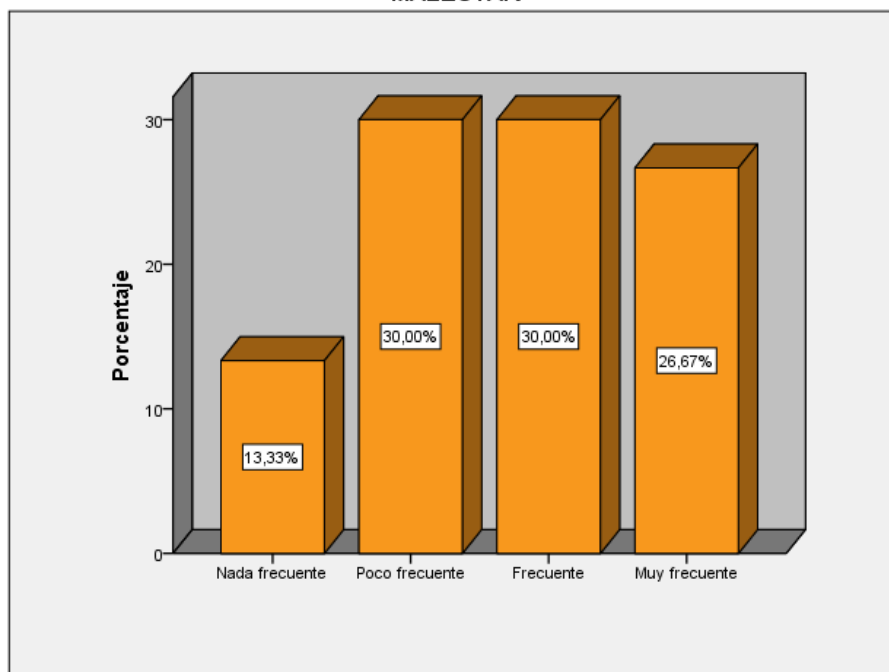
FUENTE: Elaboración propia.

### Interpretación:

De la tabla N° 6, con respecto a la dimensión malestar, muestra que el 30.0% de los monitores dieron una respuesta de frecuente y poco frecuente, seguida por el 26,7% que marcaron la opción de muy frecuente, otro 13,3% opto por la alternativa de nada frecuente.

**GRAFICO N°2**

MALESTAR



Fuente: Tabla 6

**Análisis.-** En referencia a esta dimensión la tabla anterior muestra resultados homogéneos de opinión en donde los monitores de este programa manifiestan

que es favorable la preocupación de su centro de labor por conservar el medio ambiente, en el cual dichos trabajadores participan favorablemente en conservar el medio ambiente, estos mismos indican que cambiaría de trabajo por propia decisión, ya que las necesidades personales y familiares son satisfechas con su remuneración económica, esto por la labor que desempeña dentro de dicho programa, estos mismos encuestados indican que su labor debe ser favorecido con una buena remuneración.

**TABLA 8. Estrésor psicosocial.**

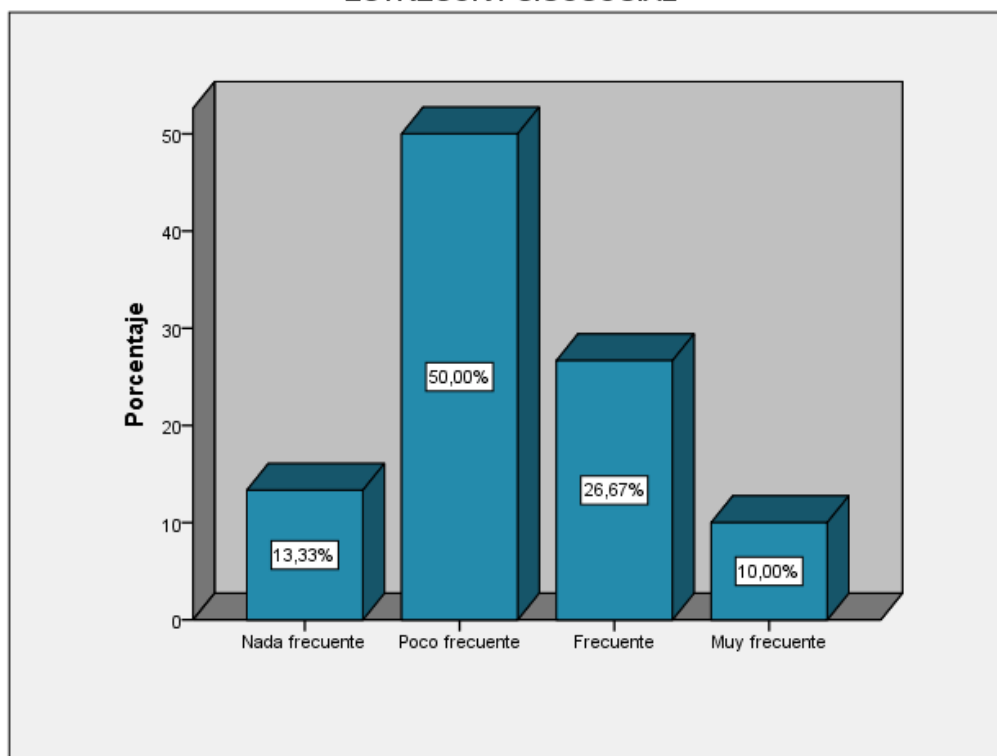
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada frecuente	4	13,3	13,3
Poco frecuente	15	50,0	63,3
Frecuente	8	26,7	90,0
Muy frecuente	3	10,0	100,0
Total	30	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

### **Interpretación:**

La tabla N° 7, en cuanto a la dimensión estrésor psicosocial, muestra que el 50.0% de los monitores dieron una respuesta de poco frecuente, seguida por el 26,7% que marcaron la opción de frecuente, otro 13,3% respondió que es nada frecuente, solo el 10,0% marco la alternativa de muy frecuente.

**GRAFICO N°3**  
**ESTRESOR PSICOSOCIAL**



Fuente: Tabla 8

**Análisis.-** En referencia esta dimensión se observa en la anterior tabla que un número mayor de los monitores encuestados aduce que de manera poco frecuente mantiene sus contactos por si le echan del trabajo, llegando a crearle un temor frecuente si le despiden de su centro de labor, esto por no encontrar otro similar, este mismo grupo afirma que la institución donde labora tiene una política de renovar casi frecuentemente a los monitores de manera periódica, por otro lado dichos encuestados indican que a veces sus emociones familiares afectan su desempeño laboral en su labor diaria, el cual va acompañado por sus sensaciones sentimentales, así mismo se percibe en dicha institución que el despido de los compañeros afecta el estado de ánimo de los monitores, por otro lado este grupo aduce que de manera poco frecuente como profesional se preocupa por incrementar sus conocimientos asistiendo a cursos, talleres, diplomados, etc., esto porque la institución donde labora no se preocupa en brindar capacitaciones de calidad para que internalice SIS conocimiento como monitor del programa Qali Warma.

### 3.3 RESUMEN DE LA VARIABLE: INESTABILIDAD LABORAL

**TABLA 9. Inestabilidad laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nada frecuente	1	3,3	3,3
Poco frecuente	13	43,3	46,7
Frecuente	12	40,0	86,7
Muy frecuente	4	13,3	100,0
Total	30	100,0	

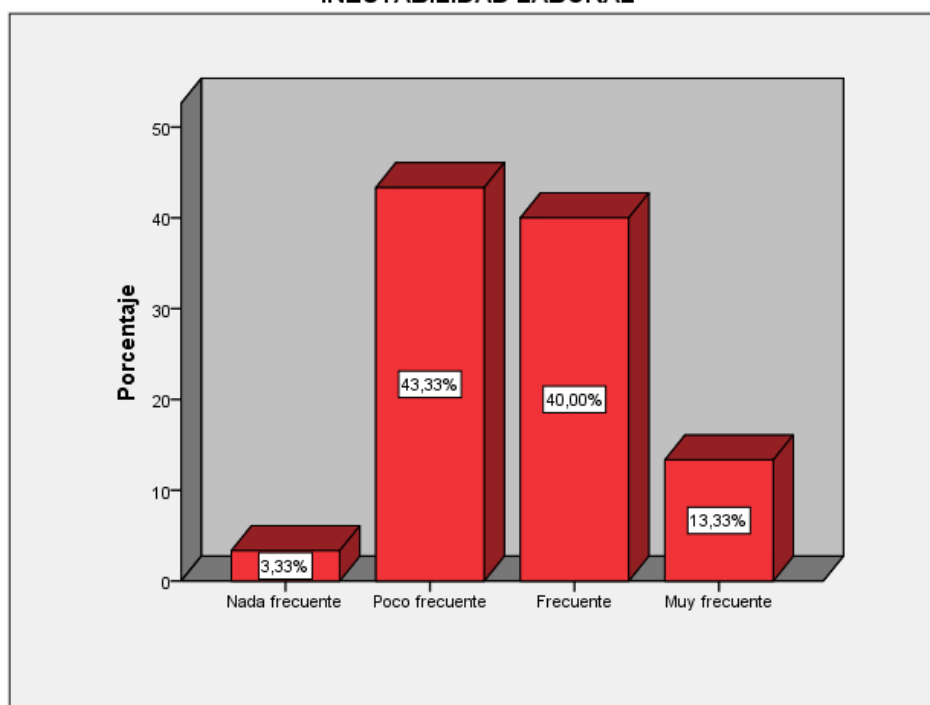
FUENTE: Elaboración propia.

#### Interpretación:

De la tabla N° 9, en resumen sobre la variable inestabilidad laboral se halló que el 40,0% de los trabajadores encuestados optaron por la alternativa de poco frecuente, seguido por el 40,0% que marcaron la alternativa frecuente, otro 13,3%, opto por la alternativa muy frecuente, solo el 3,3% marco nada frecuente.

**GRAFICO N°4**

INESTABILIDAD LABORAL



Fuente: Tabla 9

**Análisis.-** Con respecto a esta tabla en resumen, se aprecia que un porcentaje mayor de los monitores encuestados marco la alternativa de poco frecuente, del cual se determina que existe una inestabilidad laboral poco frecuente en los monitores de gestión local del Cusco, esto porque su trabajo influye en su vida personal, el cual se relaciona con los problemas familiares, lo que le conlleva a adaptarse de manera poco favorable con el entorno donde labora, complementado con las diferentes actividades que realizan dichos monitores para quedar bien dentro de su labor como monitores del programa Qali warma, por otro lado este grupo de encuestados indica existe cierto temor a la seguridad integral por los riesgos que corre dentro de su labor, el cual le genera malestares físicos y preocupación de su centro de labor, de este mismo grupo de encuestados se aprecia que las necesidades personales y familiares son satisfechas en algo con sus remuneraciones económicas, a pesar de que su labor debe ser mejor remunerada, así mismo se observa que dichos monitores siente algo de temor por perder su trabajo el cual le induce a tener temor por no encontrar otro trabajo si es que le despiden, esto porque en dicha institución paran cambiando periódicamente de monitores y que sus emociones sentimentales afectan su desempeño laboral, como también el despido de sus compañeros, por otro lado a pesar que las capacitaciones son mínimas estos monitores se preocupan por auto capacitarse por desempeñarse de mejor manera en su labor dentro de esta institución.

### 3.4 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA VARIABLE QALI WARMA

**TABLA 10. Evaluación de desempeño del personal contratado.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	12	40,0	40,0
Buena	16	53,3	93,3
Muy Buena	2	6,7	100,0
Total	30	100,0	

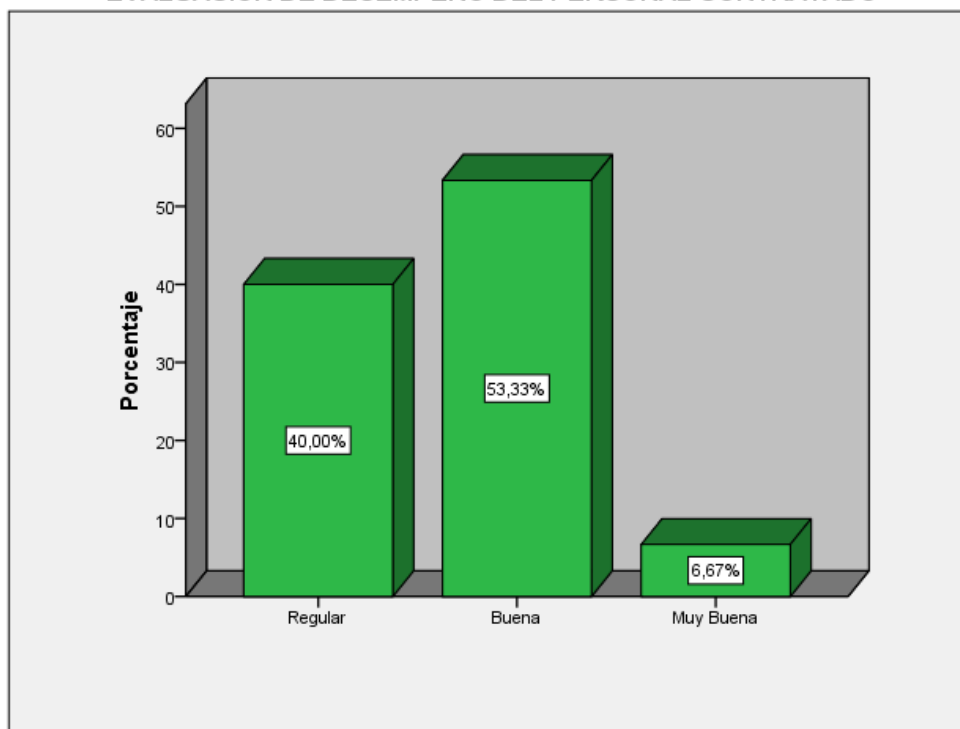
FUENTE: Elaboración propia.

### Interpretación:

De la tabla 10, se observa en cuanto a la dimensión evaluación de desempeño del personal contratado que el 53,3% de los monitores, optaron por la alternativa de buena, otro 40,0% marco la opción de regular, solo el 6,7% opto por responder muy buena.

**GRAFICO N° 5**

**EVALUACION DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL CONTRATADO**



Fuente: Tabla 10

**Análisis.-** Los datos hallados en la tabla anterior muestran que un número mayor de los encuestados aducen que califica de buena la gestión que realizan los monitores en su labor diaria, el cual tiene buena calidad de asistencia técnica al momento de visita a los usuarios, por otro lado el cumplimiento de todas las etapas d la gestión del servicio alimentario en las instituciones educativas es buena, el cual se tiene una aceptabilidad de los productos brindados por el programa en los usuarios, este mismo grupo manifiesta que la participación de los miembros de CAE en la gestión del servicio alimentario dentro del centro educativo es buena, por otro lado el desempeño de los monitores en todas las etapas del servicio alimentario tiene una apreciación positiva, por otro lado se



observa que existe articulación del programa con otras instituciones locales, y que se nota que los conocimientos de los monitores sobre la calidad nutricional de alimentos que brinda el programa es bueno, en donde la asistencia técnica brindada por los monitores satisface las expectativas de los usuarios, el cual establece buenos hábitos alimentarios en el desayuno y almuerzo establecidos por este programa.

**TABLA 11. Cultura de mejora continua en el personal**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	3	10,0	10,0
Regular	19	63,3	73,3
Buena	7	23,3	96,7
Muy Buena	1	3,3	100,0
Total	30	100,0	

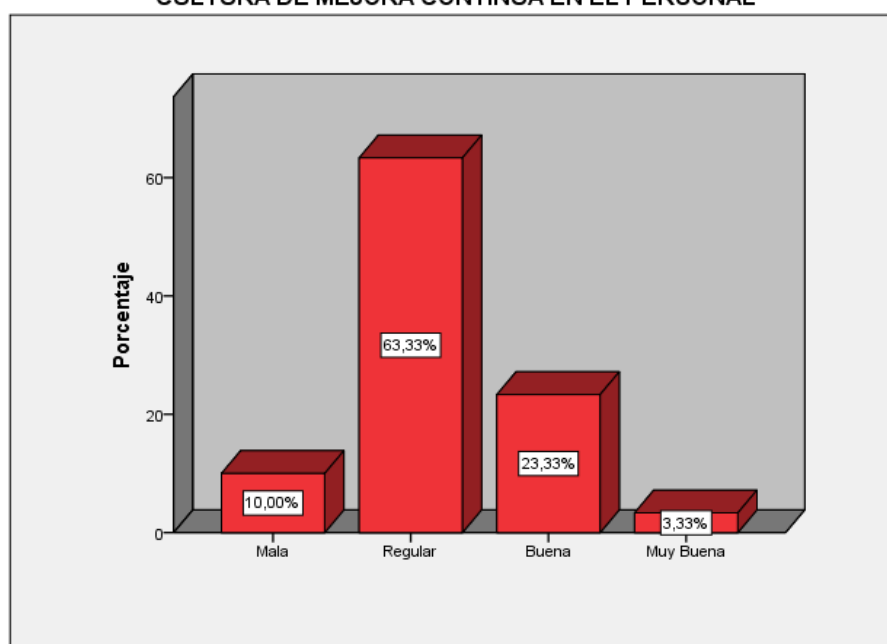
FUENTE: Elaboración propia.

### Interpretación:

En la tabla N°11 se puede observar con respecto a la dimensión Cultura de mejora continua en el personal que el 63,3% de los encuestados dio una respuesta de regular, seguido por el 23,3% que optó por marcar la alternativa de buena, otro 10,0% marco, la alternativa de mala, solo el 3,3% respondió muy buena.

**GRAFICO N°6**

CULTURA DE MEJORA CONTINUA EN EL PERSONAL



Fuente: Tabla 11

**Análisis.-** en referencia a esta dimensión de la tabla N° 11, se aprecia que un número apreciativo de los encuestados manifiestan que es regular la promoción de los monitores en su participación con la sociedad a favor del programa para que muestre mejoras, el cual genera que los usuarios tengan una respuesta regular frente al servicio alimentario que brinda dicho programa, además este grupo indica que las capacitaciones constantes de parte de la institución donde labora para mejorar sus capacidades son impartidas de manera regular, esto con el afán de incrementar sus conocimientos de manera constante.

**TABLA 12. Nivel de satisfacción del cliente**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	5	16,7	16,7
Buena	21	70,0	86,7
Muy Buena	4	13,3	100,0
Total	30	100,0	

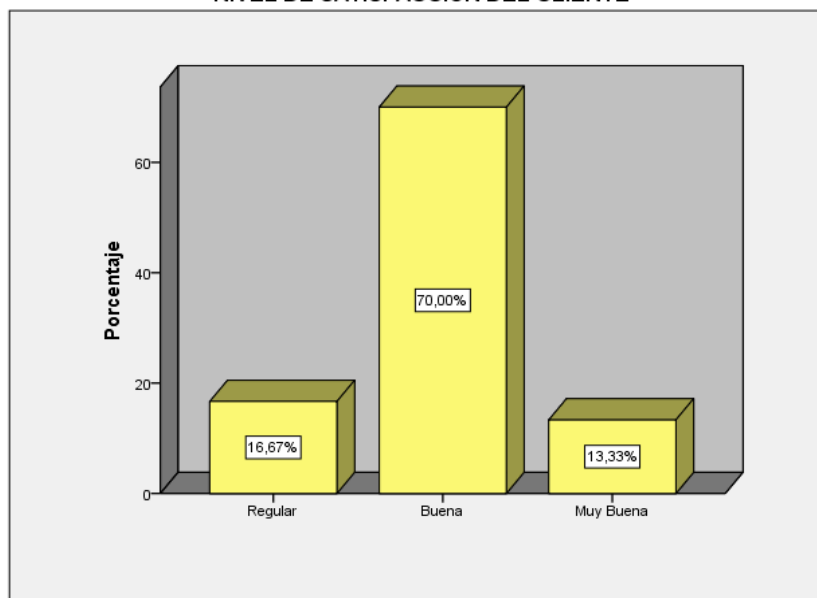
FUENTE: Elaboración propia.

### Interpretación:

De la tabla anterior, se puede apreciar con respecto a la dimensión nivel de satisfacción del cliente que el 70,0% del encuestado marco la opción de buena, seguido por el 16,7% que opino regular, otro 13,3% opto por responder la opción de muy buena.

**GRAFICO N° 7**

NIVEL DE SATISFACCION DEL CLIENTE



Fuente: Tabla 12

**Análisis.-** Los valores hallados en la tabla anterior muestran que un porcentaje apreciativo de los encuestados indica que de buena manera satisface el servicio alimentario que brinda el programa a los miembros del CAE, en donde el usuario muestra una satisfacción muy buena por el servicio recibido de dicho programa, y que esto complementa también la satisfacción de los niños al recibir su ración diaria dentro de la institución educativa, ya que los monitores que realizan los monitores en las diferentes instituciones de su ámbito la respuesta que recibe por parte de la comunidad es de buena manera y con mucho agradecimiento por los servicios que brinda el programa Qali Warma.

### 3.5 RESUMEN DE LA VARIABLE QALI WARMA

**TABLA 13. QALI WARMA**

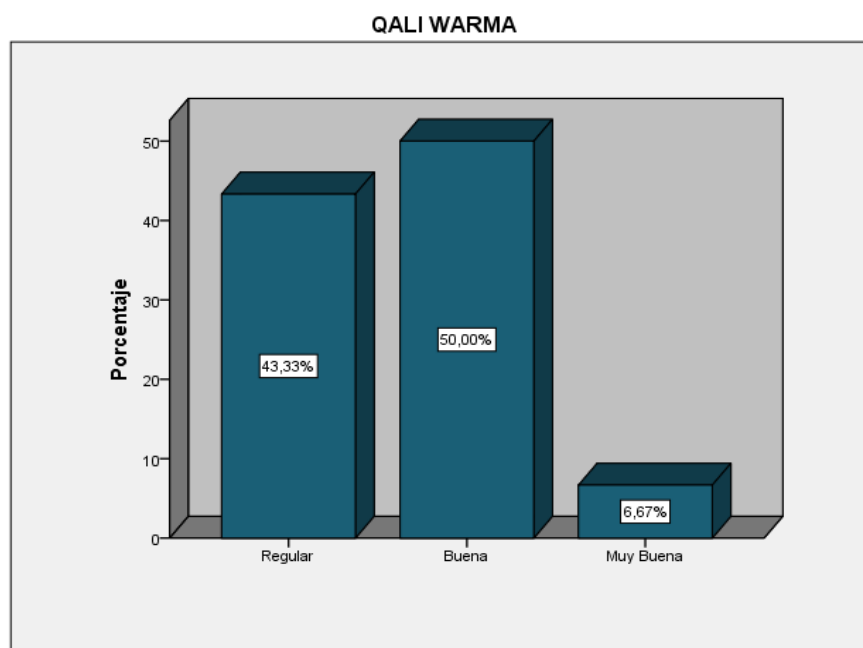
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	13	43,3	43,3
Buena	15	50,0	93,3
Muy Buena	2	6,7	100,0
Total	30	100,0	

FUENTE: Elaboración propia

#### **Interpretación:**

De la tabla anterior se observa en resumen sobre la variable Qali warma que el 50,0% de los encuestados optaron por la alternativa de buena, mientras que el 43,3% marco la opción de regular, seguido por el 6.7% que opto por marcar la opción de muy buena.

GRAFICO N° 8



Fuente: Tabla 13

**Análisis.-** De los resultados hallados en la tabla y grafico anterior se encontró que en resumen de esta variable en estudio que existe una buena organización interna del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma del Cusco, ya que un número apreciativo de los encuestados adujeron de que la gestión que efectúan los monitores de este programa es venta, ya que estos realizan visitas técnicas con asistencia adecuada, teniendo en cuenta todas las etapas que debe brindar el servicio alimentario en las instituciones educativas, el cual genera una aceptabilidad de los productos brindados por dicho programa, a esto se suma que la participación de los miembros del CAE del servicio alimentario dentro de la instituciones educativas es buena, por otro lado estos mismos encuestados aducen que el desempeño de los monitores en todas las etapas del servicio alimentario es eficiente, puesto que estas personas conocen de la calidad nutricional de los alimentos que brinda el programa Qali warma, a esto también se suma los hábitos alimentarios en el desayuno y almuerzo establecidos por esta institución, por otro lado los monitores promueven la participación de la sociedad, el cual se preocupa por que los que laboran en esta entidad se actualicen en la forma de brindar un mejor servicio, ya que de esto se observa

que los niños que reciben la alimentación de este programa se sienten satisfechos.

### 3.6 PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

Se procedió a la prueba de hipótesis general del presente trabajo de investigación, buscando si existe relación entre la inestabilidad laboral de los monitores de gestión local y el programa nacional de alimentación escolar Qali Warma del Cusco, para este caso se utilizó el estadístico Tau b de Kendall, cuyos valores se aprecian en las tablas de contingencia de 2X2 que se muestran más adelante.

- Objetivo estadístico: correlacionar
- Variables de estudio: nominal ordinal – nominal ordinal

**TABLA 14.**

***Correlación entre Inestabilidad laboral y programa Qali warma.***

			INESTABILIDAD	QALI
			LABORAL	WARMA
Tau_b de Kendall	INESTABILIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,692**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	QALI WARMA	Coefficiente de correlación	,692**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: La inestabilidad laboral y el programa Qali warma no se relacionan estadísticamente.
	Ha: La inestabilidad laboral y el programa Qali warma se relacionan estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coeficiente de correlación	0,692 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p > 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe relación alta y significativa entre la inestabilidad laboral de los monitores de gestión local y el programa nacional de alimentación escolar Qali Warma del Cusco.

**PRUEBA DE SUB HIPOTESIS**

Se procedió a la prueba de hipótesis específicas, en este caso como la variable inestabilidad laboral se relaciona con las dimensiones del programa alimentario Qali Warma, cuyos resultados se aprecian en las tablas siguientes:

**1.- Correlación entre inestabilidad laboral y Evaluación de desempeño del personal contratado.****TABLA 15.**

			INESTABILIDAD LABORAL	EVALUACION DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL CONTRATADO
Tau_b de Kendall	INESTABILIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	EVALUACION DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL CONTRATADO	Coeficiente de correlación	,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: La inestabilidad laboral y La evaluación de desempeño del personal contratado no se relacionan estadísticamente.
	Ha: La inestabilidad laboral y La evaluación de desempeño del personal contratado se relacionan estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coeficiente de correlación	0,647 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p > 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe una relación alta y significativa entre la inestabilidad laboral de los monitores de gestión local y la evaluación de desempeño del personal contratado del programa nacional de alimentación escolar Qali warma del cusco.

## 2.- Correlación entre inestabilidad laboral y cultura de mejora continua en el personal.

**TABLA 16.**

			INESTABILIDAD LABORAL	CULTURA DE MEJORA CONTINUA EN EL PERSONAL
Tau_b de Kendall	INESTABILIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,700**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	CULTURA DE MEJORA CONTINUA EN EL PERSONAL	Coeficiente de correlación	,700**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: La inestabilidad laboral y la cultura de mejora continua en el personal no se relacionan estadísticamente.
	Ha: La inestabilidad laboral y la cultura de mejora continua en el personal se relacionan estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coeficiente de correlación	0,700 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p > 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe una relación alta y significativa entre la inestabilidad laboral de los monitores de gestión local y la cultura de mejora continua en el personal del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma del cusco.

**3.- Correlación entre inestabilidad laboral y nivel de satisfacción del cliente.****TABLA 17.**

			INESTABILIDAD LABORAL	NIVEL DE SATISFACCION DEL CLIENTE
Tau_b de Kendall	INESTABILIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,606**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	NIVEL DE SATISFACCION DEL CLIENTE	Coeficiente de correlación	,606**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30



**Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: La inestabilidad laboral y el nivel de satisfacción del cliente no se relacionan estadísticamente.
	Ha: La inestabilidad laboral y el nivel de satisfacción del cliente no se relacionan estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,606 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p > 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe una relación alta y significativa entre la inestabilidad laboral de los monitores de gestión local y el nivel de satisfacción del cliente del programa nacional de alimentación escolar Qali warma del cusco.

#### IV. DISCUSION

Los programas asistenciales que brinda el gobierno a las zonas vulnerables en estos últimos años han ido intensificándose, en especial si se trata de erradicar la pobreza en nuestra nación, estos han ido trayendo consigo muchos problemas en especial coyunturales y económicos, generando críticas a nivel de toda la sociedad esto porque los promotores o coordinadores no conocen de sus funciones o estos van siendo reemplazados constantemente, ya sea por política o por meritocracia el cual este es mínimo, en nuestro ámbito, es de allí que el presente estudio tuvo la inquietud de analizar la inestabilidad laboral de los monitores de gestión local y su relación con el programa alimentario Qali warma, cuyos resultados descriptivos se exponen más abajo en términos de la opinión mayoritaria que pudieron brindar los encuestados.

Es así que de la primera variable de estudio, la tabla N° 5 referente a la dimensión percepción muestra que el 56,7% de los monitores indican que frecuentemente influye la situación del trabajo en la vida personal de estos, lo que les induce a tener que adaptarse a su entorno laboral y al grupo humano que laboran en el programa Qali Warma, estos para mostrar un mejor desempeño tienen que desarrollar diferentes funciones aunque no le corresponda, así mismo este grupo manifiesta que frecuentemente siente temor por la seguridad integral de su situación dentro de su trabajo el cual en ocasiones le causa malestar físico, por otro lado de la dimensión malestar la tabla N° 6 detalla que un 30,0% de los encuestados dieron una opinión de frecuente y poco frecuente respectivamente, esto porque existe mucha preocupación de su centro de labor por conservar el medio ambiente, y que sus necesidades económicas regularmente satisface sus necesidades personales y familiares, además se percibe que en su centro de trabajo existe una regular satisfacción a nivel económico pero no laboral, llevándoles a pensar que su trabajo debe ser mejor remunerada, así mismo la tabla N° 7 referente a la dimensión estrés psicosocial muestra que el 50,0% de los monitores encuestados mencionan que es poco frecuente los contactos que tiene por si le echan del trabajo, lo que le crea temor de no encontrar otro empleo, ya que algunas veces la institución donde labora tiene una política de renovar monitores periódicamente, este grupo también indica que sus emociones familiares afectan su desempeño laboral, el cual viene complementado con el

despido de sus compañeros, frente a esta situación los monitores se preocupan de manera regular por incrementar sus conocimientos asistiendo a cursos, talleres, entre otros, ya que es poco frecuente las capacitaciones que brinda la institución donde labora, por otro lado la tabla N° 8 muestra en resumen la opinión de los monitores encuestados, en donde se halló que el 43,3% optó por responder poco frecuente, lo que ayudó a determinar que existe una inestabilidad laboral poco frecuente en los monitores de gestión local del Cusco.

Por otro lado con referencia a la primera variable de este trabajo de investigación la tabla N° 9 de la dimensión evaluación de desempeño del personal contratado muestra que el 53,3% de los encuestados dio una opinión de que es buena la gestión que realizan los monitores en su labor diaria, en donde se refleja que hay calidad y asistencia técnica en las vistas que efectúan dichas personas a los usuarios, ya que dentro de esto se cumple con las etapas de la gestión del servicio alimentario en las instituciones educativas, dichos encuestados también indican que es buena la aceptabilidad de los productos brindados por el programa, así mismo se percibe que existe articulación del programa con otras instituciones locales, y que además son buenos los conocimientos que tienen los monitores sobre la calidad nutricional de alimentos que brinda el programa, lo que genera dentro de ello buenos hábitos en el desayuno y almuerzo que imparte dicho programa, dentro de este la tabla N° 10 de la dimensión cultura de mejora continua en el personal, muestra que el 63,3% de los encuestados manifiestan que es regular lo que promueven los monitores sobre la participación de la sociedad a favor del programa para que muestre mejoras, también indican que las capacitaciones son poco constantes de parte de la institución, ya que existe una preocupación por parte de los encuestados por incrementar sus conocimientos de manera constante, por otro lado de la dimensión nivel de satisfacción del cliente en la tabla N° 11 se halló que el 70,0% de los encuestados dio una opinión de que es buena el servicio alimentario que brinda el programa a los miembros del CAE, el cual les genera satisfacción, dentro de esto también es buena la satisfacción de los niños al recibir su ración diaria dentro de la institución educativa, todas actividades que efectúan los monitores al llegar a las diferentes instituciones de su ámbito la respuesta que recibe por parte de la comunidad es buena, en base a lo descrito en párrafos anteriores la tabla N° 12

en resumen de esta variable muestra que el 50,0% de los encuestados optó por la opción de buena lo que llevó a determinar que existe una buena organización interna del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma del Cusco.

Se procedió a la prueba de hipótesis de esta investigación para lo cual se recurrió al estadístico Tau b de Kendall, esto para determinar la correlación entre las variables de estudio, es así que en la tabla N° 13 se obtuvo un coeficiente de 0,692 (alta correlación) y cuyo valor de significancia fue de  $0,000 < 0,05$  (significativo) del cual se llegó a la conclusión de que existe relación alta y significativa entre la inestabilidad laboral de los monitores de gestión local y el programa nacional de alimentación escolar Qali Warma del Cusco, igual proceso se efectuó para las correlaciones de las sub hipótesis planteadas en la presente investigación, en donde se obtuvieron valores semejantes a la anterior esto en las tablas del N° 14 a la tabla N° 16.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERO.-** La tabla N° 8 muestra en resumen los resultados hallados de los monitores encuestados en donde el 43,3% marco la alternativa de poco frecuente, el 40,0% marco la opción de frecuente, otro 13,3% adujo muy frecuente y solo el 3,3% de estos marco nada frecuente, cuyos porcentajes nos lleva a la conclusión de que existe una inestabilidad laboral poco frecuente en los monitores de gestión local del Cusco.

**SEGUNDO.-** De la tabla N° 12 en resumen de la segunda variable de investigación se obtuvo que el 50,0% de los encuestados opto por la alternativa de buena, el 43,3% marco la opción de regular y solo el 6,7% opino que es muy buena, dichos porcentajes nos lleva a la conclusión de que existe una buena organización interna del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma del Cusco.

**TERCERO.-** Mediante la estadística inferencial se procedió a efectuar la prueba de correlación Tau b de Kendall lo que nos llevó a la conclusión de que existe relación alta y significativa entre la inestabilidad laboral de los monitores de gestión local y el programa nacional de alimentación escolar Qali Warma del Cusco, esto por los valores encontrados en la tabla N°13, en donde el coeficiente de correlación (es de 0,692 alta correlación), además que (alfa):  $\alpha = 5\%$  (0,05) es mayor al p-valor encontrado, ósea que  $0,000 < 0.05$  (significativo).

**CUARTO.-** Con la aplicación del estadístico Tau b de Kendall se llegó a la conclusión de que existe una relación alta y significativa entre la inestabilidad laboral de los monitores de gestión local y las dimensiones del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma del cusco, esto demostrado en las tablas de contingencia N° 14 a la tabla N° 16, en donde el coeficiente de correlación es alto, además que (alfa):  $\alpha = 5\%$

(0,05) es mayor al p-valor encontrado, ósea que  $0,000 < 0.05$  (significativo).

**QUINTO.-** De las tablas en resumen que comprenden las variables de investigación, se concluye que además de existir una inestabilidad poco frecuente en los monitores del programa Qali Warma existe una buena organización laboral del personal que laboran en dicha institución.

## **VI. RECOMENDACIONES**

\* Se sugiere a los funcionarios encargados del programa alimentario Qali warma del Cusco, desarrollar un proyecto de selección del personal a laborar en dicha institución, en donde se establezca criterios del perfil de los monitores, esto con el objetivo de tener profesionales con estabilidad y con más permanencia en dicha institución.

\* Se sugiere a los monitores del programa alimentario Qali warma del Cusco, mediante su gremio o propia iniciativa solicitar a los funcionarios encargados de este programa capacitaciones, en especial sobre el balance nutricional de los alimentos y que este genere mayor satisfacción a los usuarios de dicha asistencia social.

\* Se sugiere a los monitores del programa alimentario Qali warma del Cusco, seguir laborando con ese entusiasmo de servir a las zonas vulnerables, en especial a los niños de las instituciones educativas que se favorecen con estos alimentos, puesto que dicha actitud será agradecida por toda la sociedad.

\* Se sugiere a los beneficiarios del programa alimentario Qali warma del Cusco, seguir apoyando en especial a los monitores, con sugerencias positivas, el cual llevara a la mejor atención a los niños de las diferentes instituciones educativas que reciben dicho apoyo.

## VII. REFERENCIAS

- Alfonso Guzman, R. J. (2004). Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. Caracas: Melvin.
- Chacha Vasquez, M. G., & Guerrero Cisneros, L. P. (2014). La inestabilidad laboral y violación de los derechos constitucionales en nuestro régimen laboral. Loja: Tesis.
- Fernandez, N. (11 de 01 de 2013). La percepción y sus leyes (Gestalt). Recuperado el 10 de 02 de 2017, de ¿Qué es la percepción?: <https://www.taringa.net/posts/ciencia-educacion/16230814/La-percepcion-y-sus-leyes-Gestalt.html>
- Leibovic, N., & Schufer, M. (2006). Evaluacion psicologica del estres por inestabilidad laboral. Buenos Aires: Paidos.
- Leibovich, N., & Otros. (2008). Percepcion de la inestabilidad laboral en una muestra de psicologos. Buenos Aires: Paidos.
- Levi, L., & Lunde-Jensen, P. (1996). Costos socioeconómicos de estrés laboral en dos estados miembros de la U. E. Un modelo para evaluar los costos estresores a nivel nacional. Dublin: fundacion Europea.
- Lorca-Sanchez, B. N. (2010). Inestabilidad Laboral y Compromiso Organizacional en Profesionales de una Clínica de Salud Privada. Mendoza: Tesis.
- Maqui Victoriano, E. J. (2015). El programa social Qali warma y su incidencia en combatir la desnutrición infantil y mejorar el aprendizaje de los niños en edad escolar en el distrito Guadalupe, provincia de Virú, región La Libertad en el periodo 2012 – 2014. Trujillo: Tesis.
- Maurizio, R. (2009). Inestabilidad en el Mercado de Trabajo. Un Analisis Dinamico para Argentina. La plata: Tesis.
- MIDIS. (s.f. de s.f de s.f.). Nuestra Institucion . Obtenido de ¿Quiénes somos?: <http://www.midis.gob.pe/index.php/es/nuestra-institucion/sobre-midis/quienes-somos>
- Montañez Salas, G. T., & Turco Tello, G. A. (2014). Manejo del programa Qali Warma en los centros educativos estatales del distrito de Pucara-Huancayo año 2014 . Huancayo: Tesis.



- Pasco Cosmopolis, M. (2000). Derecho laboral. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Pérez Rey, J. (2004). Estabilidad en el Empleo. Madrid: Trotta.
- Presidente , d. (27 de 03 de 1997). Ley de Productividad Y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. Nº 003-97-TR. Recuperado el 15 de 01 de 2017, de Del Periodo de Prueba:  
[http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_per\\_dec728.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dec728.pdf)
- República, C. d. (20 de 10 de 2011). Normas legales. Obtenido de Ley de creacion, organizacion y funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusion Social:  
[http://www.midis.gob.pe/dmdocuments/Ley\\_29792\\_CreacionMIDIS.pdf](http://www.midis.gob.pe/dmdocuments/Ley_29792_CreacionMIDIS.pdf)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). Comportamiento oraganizacional (decimo tercera edicion). Estado de México: Pearson educación.
- Solis Ochoa, E., Ruíz Martinez, J. H., & Álvarez Rivera, J. A. (2015). El proceso de abastecimiento del programa de alimentación escolar Qali warma, distrito de Acomayo – Cusco 2014. Lima: Tesis.
- Tayama Miyagusuku, J. (2005). Instituciones del derecho laboral. Lima: Gaceta Juridica.
- Toyama Miyagusuko, J. (2001). Los derechos laborales en las Constituciones de 1979 y 1993. En Balance de la reforma laboral. Lima.
- Warma, P. d. (s.f de s.f de s.f.). ¿Quiénes somos? Obtenido de ¿Qué es Qali Warma?: [https://www.qaliwarma.gob.pe/?page\\_id=2](https://www.qaliwarma.gob.pe/?page_id=2)

## **ANEXOS**

BASE DE DATOS INESTABILIDAD LABORAL

BASE DE DATOS PROGRAMA QALI WARMA.

ALFA DE CROMBAC POR DIMENSIONES

# BASE DE DATOS INESTABILIDAD LABORAL

TRABAJADOR ES	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																							
	PERCEPCION								MALESTAR								ESTRESOR PSICOSOCIAL							
	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL	8	9	10	11	12	13	TOTAL	14	15	16	17	18	19	20	21	TOTAL
A1	1	2	1	2	2	2	1	11	1	1	2	2	2	2	10	2	1	1	2	1	1	3	2	13
A2	3	2	1	1	2	1	2	12	3	3	1	1	2	2	12	0	1	1	1	1	1	2	2	9
A3	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	1	2	3	3	13	1	1	1	1	2	2	3	0	11
A4	2	2	1	1	2	2	2	12	2	2	3	2	1	2	12	2	1	1	0	1	1	2	1	9
A5	0	2	1	1	1	1	1	7	2	2	0	1	2	2	9	1	1	1	1	1	0	3	1	9
A6	0	1	2	1	1	1	1	7	2	2	1	2	2	2	11	1	1	1	1	1	1	2	0	8
A7	3	1	2	1	1	1	3	12	3	3	1	1	1	2	11	1	0	1	1	1	0	3	0	7
A8	2	1	2	1	2	2	2	12	2	2	1	1	2	3	11	2	2	1	1	0	0	2	0	8
A9	2	2	2	2	1	1	1	11	2	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	1	1	1	9
A10	2	0	2	1	1	2	1	9	2	2	3	2	2	3	14	1	1	1	1	1	0	3	0	8
A11	3	1	3	2	1	2	1	13	3	2	2	1	1	3	12	2	2	2	0	0	2	3	1	12
A12	3	1	2	3	3	3	1	16	2	2	2	2	1	3	12	3	2	1	1	1	1	3	2	14
A13	3	2	1	1	1	3	1	12	2	1	3	1	2	3	12	1	2	1	1	1	2	2	0	10
A14	3	2	1	1	3	2	1	13	2	2	0	2	1	3	10	0	1	0	3	3	3	0	1	11
A15	3	2	1	1	2	3	2	14	3	2	1	2	1	2	11	1	2	2	1	3	1	1	1	12
A16	3	1	2	2	3	2	2	15	2	2	1	1	1	2	9	2	2	1	0	0	1	2	1	9
A17	2	1	2	2	1	2	1	11	1	0	1	1	2	2	7	1	0	1	0	1	1	2	1	7
A18	2	3	1	2	3	2	2	15	1	1	1	2	1	2	8	1	2	2	2	1	2	3	2	15
A19	3	2	2	0	3	3	3	16	1	0	3	1	0	2	7	3	1	2	1	1	2	3	1	14
A20	3	2	2	0	3	3	2	15	0	0	2	2	2	1	7	2	3	3	1	1	2	2	1	15
A21	2	1	3	3	2	2	2	15	0	1	0	0	0	3	4	0	2	3	1	1	1	2	0	10
A22	2	1	1	1	3	3	1	12	3	1	2	1	3	3	13	0	3	1	3	1	3	1	2	14
A23	2	3	2	2	3	3	2	17	1	1	2	1	1	2	8	2	3	2	3	1	3	3	0	17
A24	1	2	1	1	2	3	2	12	9	9	3	1	3	3	28	2	3	2	1	0	2	2	0	12
A25	2	1	1	1	3	1	2	11	1	3	1	0	0	1	6	3	1	3	3	3	0	3	3	19
A26	2	1	2	2	1	3	1	12	1	0	3	1	0	3	8	3	2	3	0	0	0	3	2	13
A27	3	1	3	3	1	3	1	15	3	2	1	3	1	1	11	3	1	1	2	1	0	3	3	14
A28	2	3	3	1	0	3	2	14	0	3	2	1	1	1	8	0	1	2	1	1	1	3	1	10
A29	2	1	1	1	2	3	1	11	0	0	2	0	0	3	5	2	1	2	1	1	1	3	2	13
A30	2	1	1	1	3	1	2	11	1	3	1	0	0	1	6	0	1	3	3	3	0	3	3	16

# BASE DE DATOS PROGRAMA QALI WARMA

TRABAJADOR ES	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																						
	EVALUACION DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL CONTRATADO													CULTURA DE MEJORA CONTINUA EN EL PERSONAL					NIVEL DE SATISFACCION DEL CLIENTE				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL	13	14	15	16	TOTAL	17	18	19	20	TOTAL
A1	1	1	2	0	2	1	2	2	2	2	2	2	19	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8
A2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7
A3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	22	2	2	1	1	6	2	2	3	3	10
A4	3	3	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	24	1	1	1	1	4	3	3	3	2	11
A5	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	21	1	2	0	1	4	1	2	2	2	7
A6	2	2	2	1	2	0	2	1	2	1	2	1	18	1	2	1	1	5	1	2	2	2	7
A7	2	1	2	1	1	0	2	1	2	2	2	2	18	1	1	1	0	3	1	2	2	2	7
A8	3	2	2	1	2		2	1	2	1	1	2	19	1	2	1	1	5	2	3	3	2	10
A9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
A10	3	2	2	2	1	0	2	1	2	2	1	2	20	2	2	0	1	5	2	2	2	2	8
A11	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	28	2	3	1	1	7	2	3	3	2	10
A12	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	26	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8
A13	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	18	1	1	0	0	2	2	1	1	2	6
A14	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	20	1	1	1	3	6	2	2	2	2	8
A15	1	1	2	1	1	1	1	0	1	2	1	2	14	1	1	1	0	3	1	1	2	2	6
A16	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	25	2	2	2	2	8	2	1	2	2	7
A17	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	19	2	2	1	1	6	2	3	1	2	8
A18	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	18	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8
A19	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	17	2	1	1	1	5	2	2	2	2	8
A20	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	2	11	1	1	0	1	3	0	2	2	1	5
A21	3	3	3	3	1	0	2	1	2	2	2	1	23	2	2	2	2	8	3	2	2	0	7
A22	2	3	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	20	2	2	1	1	6	2	2	2	2	8
A23	1	2	1	2	2	0	1	3	2	2	3	2	21	2	2	3	1	8	2	3	2	2	9
A24	2	2	2	1	1	0	2	0	2	2	1	1	16	2	1	1	1	5	1	2	2	2	7
A25	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	16	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8
A26	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	19	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8
A27	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	32	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9
A28	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	16	2	1	1	1	5	2	2	2	2	8
A29	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14	2	2	1	1	6	2	2	2	2	8
A30	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	15	2	2	1	1	6	2	2	2	2	8

## ALFA DE CROMBAC POR DIMENSIONES

### VARIABLE 1

#### PERCEPCION

Omitted Variable	Adj. Mean	Total StDev	Item-Adj. Total Corr	Multiple Corr	Cronbach's Alpha
Item1	22.900	6.138	0.7983	1.0000	0.6995
Item2	23.500	6.679	0.1454	1.0000	0.7677
Item3	23.367	6.239	0.8130	1.0000	0.7084
Item4	23.667	6.172	0.8270	1.0000	0.7014
Item5	23.133	6.822	-0.0654	1.0000	0.7916
Item6	22.900	6.144	0.8403	1.0000	0.6982
Item7	23.467	6.312	0.8052	1.0000	0.7158
TOTAL1	12.533	3.411	1.0000	1.0000	0.7509
Cronbach's alpha = 0.7553					

#### MALESTAR

Omitted Variable	Adj. Mean	Total StDev	Item-Adj. Total Corr	Multiple Corr	Cronbach's Alpha
Item8	18.233	7.677	0.7244	1.0000	0.6788
Item9	18.300	8.457	0.2023	1.0000	0.7714
Item10	18.567	8.157	0.8243	1.0000	0.7051
Item11	18.867	8.308	0.8477	1.0000	0.7172
Item12	18.833	8.150	0.8528	1.0000	0.7036
Item13	17.933	8.706	0.2727	1.0000	0.7609
TOTAL2	10.067	4.472	1.0000	1.0000	0.7009
Cronbach's alpha = 0.7537					

#### ESTRESOR PSICOSOCIAL

Omitted Variable	Adj. Mean	Adj. Total StDev	Item-Adj. Total Corr	Multiple Corr	Cronbach's Alpha
Item14	21.733	8.975	0.8833	1.0000	0.7192
Item15	21.700	9.120	0.9152	1.0000	0.7279
Item16	21.633	9.122	0.9170	1.0000	0.7279
Item17	21.933	10.024	-0.2020	1.0000	0.8018
Item18	22.067	9.112	0.8785	1.0000	0.7280
Item19	22.033	9.004	0.9105	1.0000	0.7203
Item20	20.833	9.851	-0.0094	1.0000	0.7869
Item21	22.067	8.986	0.9058	1.0000	0.7193
TOTAL3	11.600	4.938	1.0000	1.0000	0.8386
Cronbach's alpha = 0.7689					

### VARIABLE 2

#### EVALUACION DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL CONTRATADO

Omitted Variable	Adj. Mean	Total StDev	Item-Adj. Total Corr	Multiple Corr	Cronbach's Alpha
Item1	36.017	9.045	0.7791	0.9814	0.7072
Item2	36.117	8.944	0.8069	0.9503	0.7003

Item3	36.050	9.227	0.5272	0.9094	0.7220
Item4	36.450	9.054	0.7762	0.9173	0.7078
Item5	36.450	9.260	0.5028	0.8964	0.7242
Item7	36.150	9.246	0.6102	0.8872	0.7219
Item8	36.717	8.999	0.8037	0.9089	0.7039
Item9	36.317	9.203	0.6847	0.8915	0.7184
Item10	36.217	9.239	0.6624	0.8253	0.7209
Item11	36.250	9.348	0.3820	0.8740	0.7307
Item12	36.183	9.472	0.2097	0.8468	0.7391
TOTAL1	18.533	4.568	0.9951	0.9980	0.8705
Cronbach's alpha = 0.7387					

### CULTURA DE MEJORA CONTINUA EN EL PERSONAL

Omitted Variable	Adj. Mean	Total StDev	Item-Adj. Total Corr	Multiple Corr	Cronbach's Alpha
Item13	9.567	3.298	0.7566	1.0000	0.7605
Item14	9.533	3.569	0.2356	1.0000	0.8433
Item15	10.067	3.129	0.8691	1.0000	0.7180
Item16	10.033	3.157	0.8742	1.0000	0.7229
TOTAL2	5.600	1.868	1.0000	1.0000	0.7633
Cronbach's alpha = 0.8039					

### NIVEL DE SATISFACCION DEL CLIENTE

Omitted Variable	Adj. Mean	Total StDev	Item-Adj. Total Corr	Multiple Corr	Cronbach's Alpha
Item17	13.767	2.254	0.4732	1.0000	0.6713
Item18	13.500	2.389	0.2985	1.0000	0.7245
Item19	13.500	2.224	0.7432	1.0000	0.6126
Item20	13.600	2.430	0.2507	1.0000	0.7362
TOTAL3	7.767	1.305	1.0000	1.0000	0.3835
Cronbach's alpha = 0.7149					



## Anexo N° 01

## ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## LA INESTABILIDAD LABORAL DE LOS MONITORES DE GESTION LOCAL EN EL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACION ESCOLAR QALI WARMA CUSCO – 2017

## ENCUESTA A LOS TRABAJADORES

## LA INESTABILIDAD LABORAL

Distinguido (as) amigo(a) recorro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **LA INESTABILIDAD LABORAL**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

Muy Frecuente	Frecuente	Poco Frecuente	Nada Frecuente
3	2	1	0

N°	PREGUNTAS	Muy frecuente	frecuente	Poco Frecuente	Nada frecuente
01	¿De qué manera influye la situación del trabajo en la vida personal de los monitores de gestión local?				
02	¿De qué manera inciden los problemas familiares en la labor diaria de los monitores?				
03	¿Cómo se adaptan los monitores a nuevas formas de relacionarse dentro del entorno laboral?				
04	¿En tu centro de labor hay un buen grupo humano?				
05	¿Los monitores hacen todo tipo de actividades diferentes a sus funciones aunque no les corresponda?				
06	¿Cómo es el temor a la seguridad integral por la situación de riesgo expuesta en el trabajo?				
07	¿Las sensaciones de malestar físico y psicológicos en su labor diaria, se deberán a los pensamientos respecto del trabajo?				

08	¿La preocupación de su centro de labor por el conservar el medio ambiente es?				
09	¿De qué manera los trabajadores de la institución participan en conservar el medio ambiente?				
10	¿Cambiarías de trabajo por propia decisión?				
11	¿Tus necesidades personales y familiares son satisfechas con tu remuneración económica?				
12	¿En la labor que realizas habrá satisfacción económica pero no laboral?				
13	¿Consideras que la labor que realizas debería ser bien remunerada por tu institución?				
14	¿Mantienes tus contactos de las instituciones donde trabajas por si te echan del trabajo?				
15	¿Si te rescinden el contrato en tu institución habrá temor de no encontrar otro centro de labor con facilidad y esto sucede?				
16	¿La institución donde laboras tiene políticas de renovar monitores periódicamente y es?				
17	¿Tus emociones familiares afectan tu desempeño laboral en tu labor diaria?				
18	¿Tus emociones sentimentales afectan tu desempeño laboral en tu labor diaria?				
19	¿El despido de los compañeros, afecta el estado de ánimo de los monitores?				
20	¿Cómo profesional te preocupas por incrementar tus conocimientos haciendo cursos, talleres, diplomados etc.?				
21	¿La institución dónde laboras se preocupa en brindar capacitaciones de calidad para que mejores tu desempeño laboral, y esto ocurre?				

GRACIAS.



**LA INESTABILIDAD LABORAL DE LOS MONITORES DE GESTION LOCAL EN EL  
PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACION ESCOLAR QALI WARMA CUSCO – 2017**

**ENCUESTA A LOS TRABAJADORES**

**QALI WARMA**

Distinguido (as) amigo(a) recorro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **QALI WARMA**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

**Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.**

Muy buena	Buena	Regular	Mala
3	2	1	0

Nº	PREGUNTAS	Muy buena	Buena	Regular	Mala
01	¿Cómo calificas la gestión que realizan los monitores en su labor diaria?				
02	¿Cuál es la calidad de visita que realizan los monitores a los usuarios?				
03	¿Cómo es la calidad de asistencia técnica que brindan los monitores a los usuarios?				
04	¿Cómo calificas el cumplimiento de todas las etapas de la gestión del servicio alimentario en las instituciones educativas?				
05	¿Cuál es la aceptabilidad de los productos brindados por el programa en los usuarios?				
06	¿Cómo calificas la participación de los miembros de CAE en la gestión del servicio alimentario dentro de la institución educativa?				
07	¿Cómo calificarías el desempeño de los monitores en todas las etapas del servicio alimentario?				
08	¿Cómo calificas la articulación del programa con otras instituciones locales?				
09	¿Cuáles son los conocimientos que tienen los monitores sobre la calidad nutricional de alimentos que brinda el programa?				
10	¿La asistencia técnica brindada por los monitores satisface las expectativas de los usuarios, como para que Ud. Califique de?				

11	¿En el monitoreo diario que realizas a los usuarios, internalizan los conocimientos brindados de manera?				
12	¿Los hábitos alimentarios y raciones de desayuno y almuerzo establecidos por el programa son?				
13	¿Los monitores promueven la participación de la sociedad a favor del programa y esto es?				
14	¿Califique la respuesta que tienen los usuarios al servicio alimentario que brinda el programa?				
15	¿Recibes capacitaciones constantes de parte de la institución donde laboras para mejorar tus capacidades, como califica este acto?				
16	¿Cómo calificas la preocupación que tiene tu institución donde laboras, por incrementar tus conocimientos para el mejor desempeño de tus funciones?				
17	¿De qué manera satisface el servicio alimentario que brinda el programa a los miembros del CAE?				
18	¿Cómo muestran los usuarios su satisfacción al recibir los productos por parte del programa?				
19	¿Cuál es la satisfacción de los niños al recibir su ración diaria dentro de la institución educativa?				
20	¿En las visitas que realizas a los diferentes ámbitos de nuestra región, cuál es la respuesta por parte de la comunidad respecto a lo brindado por parte del programa?				

GRACIAS.

## Anexo N° 02. Validación Juicio de Expertos - N° 01

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Ing. Nancy Mamani Cursi

MENTIÓN :

FECHA :

#### II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

##### 1. FORMA:

Acceptable

##### 2. CONTENIDO:

Acceptable

##### 3. ESTRUCTURA:

Acceptable

#### III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

#### IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

Firma

Mg. o Dr. 

DNI: 77077242

N° de Celular: 954001405



## Anexo N° 03. VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS – N° 01

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA  
**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

### I. DATOS GENERALES

**1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:** LA INESTABILIDAD LABORAL DE LOS MONITORES DE GESTIÓN LOCAL Y EL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA CUSCO – 2017.

**1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:** Cuestionario a los monitores de gestión local del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Cusco 2017.

**1.3 INVESTIGADOR:** Nancy Mamani Cursi

COMO MENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					✓
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				✓	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				✓	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					✓
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

### II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80

### IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

22 de mayo del 2017

Firma  
Mg. o Dr. [Firma]  
DNI: 2787224

## Anexo N° 04. Validación Juicio de Expertos – N° 02

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Ing. Nancy Mamani Cursi  
 MENCIÓN : Gestión Pública  
 FECHA : 29 de marzo del 2017

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:  
Aceptable

2. CONTENIDO:  
Aceptable


3. ESTRUCTURA:  
Aceptable

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:  
 .....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

  
 Firma  
 Mg. o Dr. Flavio Ricardo Sandoval  
 DNI: 23803533  
 N° de Celular 984 614563

## Anexo N° 05. Validación Juicio de Expertos – N° 02

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA  
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

**1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:** LA INESTABILIDAD LABORAL DE LOS MONITORES DE GESTIÓN LOCAL Y EL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA CUSCO – 2017.

**1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:** Cuestionario a los monitores de gestión local del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Cusco 2017.

**1.3 INVESTIGADOR:** Nancy Mamani Cursi

CATEGORÍA	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				✓	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				✓	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				✓	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

### II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %

### IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

29 de marzo del 2017

  
Firma  
Mg. o Dr. Elvira Encanto Sanchez  
DNI: 23803533



## Anexo N° 06. Validación Juicio de Expertos – N° 03

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTION PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Ing. Nancy Mamani Cursi  
 MENCIÓN : .....  
 FECHA : Lima, 29 de marzo del 2017

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....  
Acceptable  
 .....

2. CONTENIDO:

.....  
Acceptable  
 .....

3. ESTRUCTURA:


.....  
Acceptable  
 .....

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....  
 .....  
 .....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒  
 Debe corregirse ☐

  
 Firma  
 Mg. o Dr. Eduardo Aguilar  
 DNI: 25254868  
 N° de Celular 984623542

*La Licencia para el uso de este documento es gratuita*

## Anexo N° 07. Validación Juicio de Expertos – N° 03

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA  
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

**1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:** LA INESTABILIDAD LABORAL DE LOS MONITORES DE GESTIÓN LOCAL Y EL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA CUSCO – 2017.

**1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN:** Cuestionario a los monitores de gestión local del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Cusco 2017.

**1.3 INVESTIGADOR :** Nancy Mamani Cursi

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100 %
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

### II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

### IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒  
Debe corregirse ☐

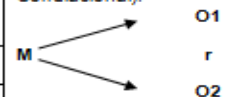
Cusco, 29 de marzo del 2017

Firma  
Mg. o Dr. Edwards Andino E  
DNI: 83859868



## Anexo N° 08. MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

**TÍTULO:** “La Inestabilidad Laboral de los Monitores de Gestión Local y el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Cusco – 2017”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA								
<b>GENERAL</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la inestabilidad laboral de los monitores de gestión local y el programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cusco 2017?	<b>GENERAL</b> Determinar cuál es la relación que existe entre la inestabilidad laboral de los monitores de gestión local del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cusco 2017?	<b>GENERAL</b> Existe relación alta y significativa entre la inestabilidad laboral de los monitores de gestión local y el programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cusco 2017?	<b>Variable de estudio 1:</b> INESTABILIDAD LABORAL  <b>Variable de estudio 2:</b> QALI WARMA	<b>Nivel:</b> Básico sustantivo. <b>Tipo:</b> Descriptivo. <b>Diseño:</b> No experimental (descriptivo Correlacional).   <p>Donde: M: Muestra de estudio O1: Inestabilidad laboral. O2: Qali Warma. r: relación directa entre las variables inestabilidad laboral y Qali Warma.</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b> <b>Población:</b> La población está constituida por los monitores de gestión local del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma.</p> <p><b>SERVIDORES PÚBLICOS CONTRATADOS</b></p> <table><tr><th>VARONES</th><th>MEJERES</th></tr><tr><td>15</td><td>61</td></tr></table> <p>TOTAL: 76</p> <p><b>Muestra:</b> La selección para la muestra se hizo de manera no probabilística.</p> <p><b>SERVIDORES PÚBLICOS</b></p> <table><tr><th>VARONES</th><th>MUJERES</th></tr><tr><td>10</td><td>20</td></tr></table> <p>TOTAL: 30</p> <p><b>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS</b> <b>Técnica.</b> Instrumento Análisis documental - Ficha documental. Encuestas - cuestionario Observación - Ficha de observación</p> <p><b>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.</b> Para el procesamiento de datos se utilizará dos paquetes SPS-22 y MINITAB.</p>	VARONES	MEJERES	15	61	VARONES	MUJERES	10	20
VARONES	MEJERES											
15	61											
VARONES	MUJERES											
10	20											
<b>ESPECIFICOS</b>	<b>ESPECIFICOS</b>	<b>ESPECIFICOS</b>	<b>DIMENSIONES</b>									
¿Cuáles el nivel de inestabilidad laboral de los monitores de gestión local Cusco 2017?  ¿Cómo es la organización interna del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cusco 2017?  ¿Cuál es la relación que existe entre la inestabilidad laboral de los monitores de gestión local y las dimensiones del programa nacional de alimentación escolar Qali warma cusco 2017?	a) Determinar cuál es el nivel de inestabilidad laboral de los monitores de gestión local Cusco 2017  b) Determinar cómo es la organización interna del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cusco 2017  c) Determinar Cuál es la relación que existe entre la inestabilidad laboral de los monitores de gestión local y las dimensiones del programa nacional de alimentación escolar Qali warma cusco 2017	Existe una inestabilidad laboral frecuente en los monitores de gestión local Cusco 2017  Existe una buena organización interna del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cusco 2017  Existe una relación alta y significativa entre la inestabilidad laboral de los monitores de gestión local y las dimensiones del programa nacional de alimentación escolar Qali warma cusco 2017	<u><b>INESTABILIDAD LABORAL</b></u> <ul style="list-style-type: none"><li>Percepción</li><li>Malestar</li><li>Estresor psicosocial</li></ul> <u><b>QALI WARMA</b></u> <ul style="list-style-type: none"><li>Evaluación de desempeño del personal contratado</li><li>Cultura de mejora continua en el personal</li><li>Nivel de satisfacción del cliente</li></ul>									

**Anexo N° 09. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE “INESTABILIDAD LABORAL”**

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<b>1.-INESTABILIDAD LABORAL</b>  La inseguridad en la permanencia laboral, desde el punto de vista de la estabilidad en el empleo, se convierte en percepción de inestabilidad (Leibovich y Otros, 2006).	La inestabilidad laboral es la inseguridad de una persona ante un puesto de trabajo.	<b>Percepción:</b> La percepción es considerada la selección y organización de estímulos del ambiente para proporcionar experiencias significativas a quien las experimenta. Robbins (1994) define la percepción como "el proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales con el objeto de dar significado a su entorno", sin olvidar que lo que uno percibe puede diferir de la realidad objetiva o inclusive ir en desacuerdo con lo que otro pudiera percibir acerca de una misma situación.	Problemas interpersonales  Competencia personal  Preocupaciones por la salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy frecuente</li> <li>• Frecuente</li> <li>• Poco frecuente</li> <li>• Nada frecuente</li> </ul>
		<b>Malestar:</b> En el contexto laboral, las condiciones psicológicas y sociales adversas de carácter permanente afectan al trabajador. Son considerados como malestar los signos de molestias específicas del contexto de trabajo (Leibovich y Otros, 2006).	Molestias medio ambientales  Preocupaciones económicas	
		<b>Estresor psicosocial:</b> "En el contexto del estrés, los estresores psicosociales tienen su origen en un proceso social, dentro de una estructura social, y afectan al organismo a través de la percepción y la experiencia y, en ciertas circunstancias y en determinados individuos, puede sospecharse que son causa de enfermedad" (Levi, 2000).	Preocupaciones por el futuro  Molestias emocionales  Molestias cognitivas	

**Anexo N° 10. MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE “INESTABILIDAD LABORAL”**

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACION
• Percepción	Problemas interpersonales	10 %	2	¿De qué manera influye la situación del trabajo en la vida personal de los monitores de gestión local? ¿De qué manera inciden los problemas familiares en la labor diaria de los monitores de gestión local?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy frecuente</li> <li>• Frecuente</li> <li>• Poco frecuente</li> <li>• Nada frecuente</li> </ul>
	Competencia personal	14 %	3	¿Cómo se adaptan Los monitores a nuevas formas de relacionarse dentro del entorno laboral? ¿En tu centro de labor hay un buen grupo humano? ¿Los monitores hacen todo tipo de actividades diferentes a sus funciones aunque no les corresponda?	
	Preocupaciones por la salud	10 %	2	¿Cómo es el temor a la seguridad integral por la situación de riesgo expuesta en el trabajo? ¿Las sensaciones de malestar físico y sicológico en su labor diaria, se deberán a los pensamientos respecto del trabajo?	
• Malestar	Molestias medio ambientales	10%	2	¿La preocupación de su centro de labor por el conservar el medio ambiente es? ¿De qué manera los trabajadores de la institución participan en conservar el medio ambiente?	
	Preocupaciones económicas	19 %	4	¿Cambiarías de trabajo por propia decisión? ¿Tus necesidades personales y familiares son satisfechas con tu remuneración económica? ¿En la labor que realizas habrá satisfacción económica pero no laboral? ¿Consideras que la labor que realizas debería ser bien remunerada por tu institución?	
• Estrésor psicosocial	Preocupaciones por el futuro	14 %	3	¿Mantienes tus contactos de las instituciones donde trabajas por si te hechan del trabajo? ¿Si te rescinden el contrato en tu institución habrá temor de no encontrar otro centro de labor con facilidad y esto sucede? ¿La institución donde laboras tiene políticas de renovar monitores periódicamente y es?	

Molestias emocionales	14 %	3	<p>¿Tus emociones familiares afectan tu desempeño laboral en tu labor diaria?</p> <p>¿Tus emociones sentimentales afectan tu desempeño laboral en tu labor diaria?</p> <p>¿El despido de los compañeros afecta el estado de ánimo de los monitores?</p>
Molestias cognitivas.	10 %	2	<p>¿Cómo profesional te preocupas por incrementar tus conocimientos haciendo cursos, talleres, diplomados etc.?</p> <p>¿La institución dónde laboras se preocupa en brindar capacitaciones de calidad para que mejores tu desempeño laboral y esto ocurre?</p>
TOTALES	100%	21	

# **Anexo N° 11. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE “QALI WARMA”**

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p><b>1. QALI WARMA</b></p> <p>Es un programa del MIDIS que brinda servicio alimentario con complemento educativo a niños y niñas matriculados en instituciones educativas públicas del nivel inicial, primaria y de secundaria en las comunidades nativas de la Amazonía peruana a fin de contribuir a mejorar la atención en clases, la asistencia escolar y los hábitos alimenticios, promoviendo la participación y la corresponsabilidad de la comunidad local. (D.S. 008-2012-MIDIS del 31 de Mayo de 2012)</p>	<p>Es un programa del estado que se encarga de brindar alimentos a los niños en etapa escolar de los sectores vulnerables</p>	<p>Evaluación de desempeño entre el personal contratado. (Aprobado con RD N° 0038-2016-MIDIS/PNAEQW)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de desempeño</li> <li>• Competencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy buena</li> <li>• Buena</li> <li>• regular</li> <li>• Mala</li> </ul>
		<p>Cultura de mejora continua en el personal (Aprobado con RD N° 0038-2016-MIDIS/PNAEQW)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejora continua</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de satisfacción del usuario. (Aprobado con RD N° 0038-2016-MIDIS/PNAEQW)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción del usuario</li> </ul>	

**Anexo N° 12. MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE “QALI WARMA” (N° 02)**

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACION
EVALUACION DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL CONTRATADO	Evaluación de desempeño	60 %	12	¿Cómo calificas la gestión que realizan los monitores en su labor diaria? ¿Cuál es la calidad de visita que realizan los monitores a los usuarios? ¿Cómo es la calidad de asistencia técnica que brindan los monitores a los usuarios? ¿Cómo calificas el cumplimiento de todas las etapas de la gestión del servicio alimentario en las instituciones educativas? ¿Cuál es la aceptabilidad de los productos brindados por el programa en los usuarios? ¿Cómo calificas la participación de los miembros del CAE en la gestión del servicio alimentario dentro de la institución educativa?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy buena</li> <li>• Buena</li> <li>• regular</li> <li>• Mala</li> </ul>
	Competencia			¿Cómo calificarías el desempeño de los monitores en todas las etapas del servicio alimentario? ¿Cómo calificas la articulación del programa con otras instituciones locales? ¿Cuáles son los conocimientos que tienen los monitores sobre la calidad nutricional de alimentos que brinda el programa? ¿La asistencia técnica brindada por los monitores satisface las expectativas de los usuarios, como para que Ud. Califique de? ¿En el monitoreo diario que realizas a los usuarios, internalizan los conocimientos brindados de manera? ¿Los hábitos alimentarios y raciones de desayuno y almuerzo establecidos por el programa son?	
CULTURA DE MEJORA CONTINUA EN EL PERSONAL	Mejora continua	20 %	4	¿Los monitores promueven la participación de la sociedad a favor del programa y esto es? ¿Califique la respuesta que tienen los usuarios al servicio alimentario que brinda el programa? ¿Recibes capacitaciones constantes de parte de la institución donde laboras para mejorar tus capacidades, como califica este acto? ¿Cómo calificas la preocupación que tiene tu institución donde laboras, por incrementar tus conocimientos para el mejor desempeño de tus funciones?	

NIVEL DE SATISFACION DEL CLIENTE	Satisfacción del usuario	20%	4	¿De qué manera satisface el servicio alimentario que brinda el programa a los miembros del CAE? ¿Cómo muestran los usuarios su satisfacción al recibir los productos por parte del programa? ¿Cuál es la satisfacción de los niños al recibir su ración diaria dentro de la institución educativa? ¿En las visitas que realizas a los diferentes ámbitos de nuestra región, cual es la respuesta por parte de la comunidad respecto a lo brindado por parte del programa?
TOTALES		100%	20	

